ADOPTA UN CARAGOL

Un projecte de participació ciutadana

Projecte per afavorir la inserció laboral de l'alumnat dels cicles formatius i promoció de la formació professional d'Alcoi per mitjà d'una plataforma web amb vídeo-currículums creada com un aprenentatge servei, experiencial i col·laboratiu que siga generador d'activitat econòmica.



Daniel Balaguer Nácher

2on d'Integració Social

Tutora de projecte: Maria Catalina Sanz Aroca

ÍNDEX

1.DENOMINACIÓ

Adopta un caragol, un projecte de participació ciutadana per afavorir la inserció laboral de l'alumnat i promoció dels cicles formatius d'Alcoi.

2.ENTITAT RESPONSABLE

Ajuntament d'Alcoi, Plaça Espanya, 1, 03801, Alcoi, Alacant, telèfon 965 537 100, correu electrònic: ajualcoi@alcoi.org, web: https://www.alcoi.org (*StakeHolders**[1])

- Persona de contacte: Manuel Gomicia Gimenez, 2on Tinent d'Alcalde, correu electrònic: mgomicia@alcoi.org

Agència de Desenvolupament Local, C/ San Mateu, 3, 03801, Alcoi, Alacant, telèfon 965 537 150, correu electrònic: adlempleo@alcoi.org

- Persona de contacte: Magui Candela Sánchez, Directora de promoció econòmica i Mobility Manager Xarxa FP, correu electrònic: mcandela@alcoi.org

Gestor del projecte: Daniel Balaguer Nácher, Tècnic en Integració Social, C/Oliver, 48, 1A, 03802, Alcoi, Alacant, telèfon 690 932 645, correu electrònic: danielbalaguer@outlook.com (*Product Owner**). Projecte baix llicència Creative Commons.

3.NATURALESA

Amb aquest projecte, es pretén crear una plataforma web amb la que donar a conèixer de manera individual a l'alumnat dels cicles formatius per mitjà de perfils i vídeo currículums curts organitzats en funció de la seua formació, oficis que poden desenvolupar i d'una sèrie de competències personals i professionals. A més, també servirà per promocionar i donar a conèixer a les empreses i població en general alguns dels cicles formatius que es poden cursar en la ciutat d'Alcoi i què els poden aportar els i les alumnes d'aquests cicles. Per construir aquesta plataforma, s'utilitzaran alguns recursos gratuïts com Blogger i Youtube.

La plataforma es durà a terme creant una sèrie d'equips de treball amb membres dels diferents cicles formatius i per mitjà de l'aprenentatge servei, experiencial i col·laboratiu, amb el qual l'alumnat treballa en xarxa, aplica i consolida els

[1] *Terminologia utilitzada en Scrum. Veure referències en metodologia i annexos.

aprenentatges, coneixements, habilitats, actituds i competències, s'afavoreixen els talents personals i es du a terme un servei per al bé comú. Aquesta plataforma permetrà afavorir els contactes personals i generar una activitat econòmica per les empreses al publicitar-les i atraure clients dels seus serveis (Veure exemples en Annex 1), contribuint a donar-li poder a aquest alumnat. Igualment serveix per proporcionar-li a l'alumnat una experiència pràctica amb la realització d'un projecte real visible i publicat a la web que els done a conèixer a tota persona que puga necessitar de les seues destreses i serveis professionals i personals.

Així, es crearà i organitzarà un equip base inicial (*Scrum Màsters**) per assajar la metodologia de treball, gestionar els recursos per arrancar el projecte, crear i coordinar la resta d'equips replicant l'organització i funcionament propi integrant-se després en els altres equips. Es formarà un primer equip (Curricular i orientador) per definir i elegir la sèrie de competències, actituds i capacitats personals i ocupacions que poden desenvolupar amb les que crear els filtres per la recerca dels possibles candidats i candidates, a més dels continguts del currículum web propi d'aquesta plataforma. Aquest equip també proporcionarà una orientació laboral i formació en actituds, resolució de conflictes i treball en equip als candidats i candidates usuaris de la plataforma. Un segon equip (Programador) programarà, ajustarà i mantindrà l'entorn web de la plataforma amb la seua corresponent aplicació mòbil i donarà o retirarà els accessos per publicar les entrades a més d'orientar en matèria de seguretat i privacitat. El tercer equip (Imatge, estil i comunicació) orientarà sobre la imatge i l'estil personal i comunicatiu dels candidats i candidates, a més de com generar interès i emocions en els possibles ocupadors i ocupadores per mitja de les seues aspiracions, desitjos, interessos personals, preocupacions, activitats de la seua vida diària, marques, llibres o pel·lícules favorites, etc. El quart equip (Gravació i promoció) orientarà sobre com gravar, maquetar i publicar els vídeo currículums i perfils de les candidates i candidats i crearà els elements gràfics i de difusió de la pròpia plataforma i els cicles formatius. I el quint equip (Administratiu) gestionarà els recursos i buscarà establir vincles amb les empreses, orientar-les a utilitzar la plataforma i proporcionar informació sobre els cicles, convenis, ajudes, contractacions i bonificacions, a més de monetitzar la plataforma i analitzar la seua possible constitució com empresa o *startup** (developer teams and p*roduct backlog**).

Per dur a terme el projecte, es treballarà amb metodologies Agile-Scrum i per la creació d'aquests equips, es generarà un ambient de treball propi en el que es potencií

l'acolliment, la confiança, la comunicació, la companyonia, els coneixements compartits, la calidesa, el reconeixement personal, l'organització, el respecte, l'enfortiment de les debilitats i carències, l'aprofitament dels recursos, la transparència, el suport i l'acompanyament personal.

S'utilitzaran espais de treball en els centres educatius i altres recursos locals com estudis fotogràfics o de gravació, impremtes, empreses de màrqueting, centres de perruqueria i estètica, botigues de roba, assessories, empreses de disseny web... amb les que el propi alumnat puga realitzar les seues corresponents pràctiques en centres de treball o decideixi contar amb els serveis de l'empresa a qui li seria adjudicada alguna determinada tasca del projecte, generant-li feina i clientela per totes aquestes empreses.

El nom del projecte marca una senya d'identitat pròpia d'Alcoi amb el caragol que és el malnom dels seus vilatans consensuat per poblacions veïnes i que els darrers anys ha sigut impulsat com un animalet totèmic de la ciutat, fent d'aquest una marca o segell d'identitat. El terme de l'adopció significa prendre alguna cosa aliena com a pròpia, és a dir, es pretén utilitzar-se buscant la contractació de la gent jove que estudia en aquesta ciutat. A més, les persones que hagen treballat o contractat a cadascuna de les persones professionals per mitjà de la plataforma, també podran valorar i puntuar-les proporcionant referències per futures feines i contractacions.

4. JUSTIFICACIÓ

4.1 LEGISLATIVA

Segons l'article 23 de la Declaració Universal dels Drets Humans[1], tota persona té dret al treball, a la lliure elecció del seu treball, a condicions equitatives i satisfactòries de treball i a la protecció contra la desocupació. Tota persona té dret, sense cap discriminació, a igual salari per igual treball. Tothom que treballa té dret a una remuneració equitativa i satisfactòria que asseguri per a la seva família, una existència conforme a la dignitat humana, completada, si cal, amb els altres mitjans de protecció social.

L'article 35 de la Constitució Espanyola[2] diu que tots els espanyols i espanyoles tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves

necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer discriminació per raó de sexe.

La Comissió Europea d'Ocupació, Afers Socials i Inclusió[3], va aprovar l'anomenada "Garantia Juvenil[4]" amb una sèrie de mesures establint un compromís dels estats membres per garantir que tots i totes les joves menors de 25 anys rebin una oferta de qualitat d'ocupació, formació continua, aprenentatge i període de pràctiques dins d'un termini de quatre mesos després de quedar en l'atur o deixar l'educació formal (Recomanació del Consell d'Abril de 2013[5]).

La Iniciativa d'Ocupació Juvenil[6], juntament amb importants inversions específiques del Fons Social Europeu, són el recurs financer clau de la Unió Europea per donar suport a la implementació de la Garantia Juvenil en el terreny per al període de programació 2014-2020.

La creació de més i millors llocs de treball és un dels principals objectius de l'Estratègia Europa 2020[7]. Amb unes últimes orientacions (2018), es pretén impulsar la demanda de mà d'obra (creació d'ocupació; fiscalitat laboral; fixació de salaris) i millorar l'oferta de mà d'obra i de qualificacions, inclòs l'atur juvenil.

Espanya va ser un dels primers països en acollir-se a la Iniciativa d'Ocupació Juvenil i en desembre de 2013 va aprovar el Pla Nacional d'Implantació de la Garantia Juvenil[8] per a joves entre 16 i 29 anys. Amb el Reial Decret Llei 6/2016, de 23 de desembre[9], s'adopten una sèrie de mesures urgents per a l'impuls del Sistema Nacional de Garantia Juvenil, afavorint l'accés i la inscripció en el pla. Així, es possibilita que les persones menors de 30 anys inscrites en la recerca de treball en els serveis públics d'ocupació siguin inscrites directament en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil, fins i tot amb efectes retroactius.

El Programa Foment de la Contractació Indefinida de Joves Qualificats de la Comunitat Valenciana[10], té per objecte la concessió de subvencions per a fomentar la contractació indefinida inicial a jornada completa de les persones joves qualificades, que figuren inscrites en el fitxer del Sistema Nacional de Garantia Juvenil en l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana. Les persones destinatàries finals d'aquestes subvencions són les persones joves majors de 16 anys que, comptant amb una qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu, figurin inscrites com a beneficiàries en el fitxer del Sistema Nacional de Garantia Juvenil en l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana.

Avalem joves i Avalem Joves Plus[11] és una estratègia del Consell de la Generalitat Valenciana, finançada pel Fons Social Europeu, amb la finalitat de millorar l'ocupabilitat de les persones joves amb el pla integral de formació i ocupació per a joves 2016-2020.

4.2 DIAGNÒSTICA

Tindre treball és fonamental per al desenvolupament personal, a més de proveir dels recursos econòmics necessaris per viure. En la nostra societat, està associat a la identitat i el prestigi social que ens porta al reconeixement i potenciació de relacions socials. Comptar amb una ocupació proporciona seguretat i la independència econòmica que permet realitzar projectes com formar una família, adquirir un habitatge o un vehicle, relacionar-se amb diferents amistats, practicar esports... El treball ens dona poder i reforça la nostra autoestima. Proporciona un entorn de relacions; afavoreix el manteniment d'hàbits positius per a la salut física i mental, a més de permetre el desenvolupament de capacitats com la concentració, la comunicació, la presa de decisions i les habilitats socials.

Disposar de treball és un dels vuit àmbits d'inclusió necessaris per evitar l'exclusió (*N. Sánchez, M.A. Román, A. González, Contexto de la Intervención Social, pàg. 26-25, Ed. Altamar*).

Segons dades del *Banc Mundial*[12], la taxa d'atur de la població entre 16 i 24 anys en Espanya en l'any 2018 es situa en el 32,6% amb l'estimació de l'Organització Internacional del Treball.

Contrastant les dades amb les de *Tasa de Paro*[13], aquesta es situa en el 35% en el mes de desembre de 2018, la segona més alta d'Europa, per darrere de la Grega, que arriba al 43%. Tenint en compte que la taxa d'atur dels joves a la UE és del 16%, amb Alemanya que té la més baixa, sent del 6%, veiem que la situació al nostre país és preocupant.

Segons l'*Institut Nacional d'Estadística*[14] la taxa d'atur és del 38,83% per a la franja d'edat entre els 16 i els 24 anys en territori nacional i en un 39,66% en la Comunitat Valenciana.

	De 16 a 19 anys	De 20 a 24 anys	De 25 a 29 anys
Ambdós sexes	46,89%	30,78%	19,07%
Homes	46,89%	30,78%	18,53%
Dones	46,89%	30,79%	19,67%

Tabla 1, dades d'atur d'àmbit nacional. INE 4rt trimestre de 2018

	De 16 a 19 anys	De 20 a 24 anys
Ambdós sexes	50,08%	29,23%
Homes	52,85%	28,16%
Dones	46,18%	30,50%

Tabla 2, dades d'atur en la Comunitat Valenciana. INE 4rt trimestre de 2018

Açò fa veure amb preocupació el futur laboral d'aquesta població jove, que sovint ha de perllongar l'estada en el domicili parental o emigrar dels seus llocs d'origen en busca de mitjans per a la seua pròpia subsistència i poder donar inici a una vida autònoma.

Relacionat amb aquesta taxa d'atur, hi ha factors com l'abandonament escolar primerenc, provocant que no es complete l'educació secundària superior o de segona etapa o que tampoc es realitze altre tipus de formació. També ha influït la dependència del sector de la construcció i la seua crisi, els avanços tecnològics que substitueixen llocs de treball per maquinària, juntament amb el trasllat de la producció a països amb mà d'obra més barata (*Causes estructurals de l'atur juvenil, Observatori Empresarial Contra la Pobresa*[15]).

Hi ha altres factors com les exigències quant a formació que demanen les empreses, fet que de vegades comporta la prolongació dels estudis, alhora que no sol donar-se una plena concurrència entre el sistema educatiu i el mercat laboral, també amb desajustos entre l'oferta i la demanda. Així, sol haver més joves amb una determinada formació que els seus corresponents llocs de treball per cobrir. Igualment la reduïda aposta dels joves espanyols per la formació tècnica i vocacional adquirida amb la Formació Professional, provoca manca d'oferta de perfils tècnics de qualificació mitja, la qual cosa fa que siguin els universitaris els que acceptin aquests llocs de treball per als que estan sobrequalificats. S'afegeix la temporalitat dels contractes, el desconeixement de totes les possibilitats de recerca activa d'ocupació i la dificultat per trobar la primera feina o motius de tall sociològic o personal, que provoquen que la incorporació dels joves al mercat laboral sigui cada vegada més tardana. Aquest increment considerable del temps que tarden els joves a trobar un lloc de treball, junt a la desocupació de llarga durada -de més d'un any- constitueix un dels aspectes que més incideixen en la vulnerabilitat davant l'ocupació entre la joventut (*Diari Digital de les Empreses*[16]).

Per contrastar aquestes dades, es passa un qüestionari a l'alumnat (Annex 2) on s'analitza la seua trajectòria formativa, la importància que té la feina o les dificultats

per accedir al món laboral entre altres aspectes relacionats amb el projecte, del que s'adjunta el corresponent informe en l'annex.

És oportú ressenyar que vivim en una època marcada per l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació, especialment entre la gent jove, amb aplicacions conegudes com Instagram, Youtube, Facebook, TikTok, on cal destacar la importància que cobra lo visual, la imatge. Algunes mostres d'aquest pas cap a lo visual també es manifesten amb la simplificació dels missatges escrits amb les anomenades emoticones. Servint-nos d'aquesta tendència, tenim la base del present projecte.

D'altra banda, com factors que poden influir sobre la posada en marxa del projecte, ens trobem que el període de concessió d'ajudes dels fons europeus arriba al seu fi en el 2020. I en el moment de redacció d'aquest projecte, estem en una època de transicions i canvis marcats per inestabilitat política front a unes eleccions nacionals seguides de les locals, amb uns pressupostos municipals ja tancats i poca voluntat d'assumir compromisos polítics donat que depenen del resultat de les eleccions. Encara que hi ha una marcada preocupació entre diferents grups polítics i la ciutadania pel futur dels joves i la importància de l'educació o la inversió en l'escola pública.

També la introducció de noves metodologies d'aprenentatge a l'aula encara compta amb certes limitacions entre el professorat i igualment ens trobem que el CEFIRE, espai de formació del professorat, està en procés de reobertura a nivell local per al curs 2010-2020, després d'haver estat funcionant 26 anys i haver sigut tancat en 2012. Encara que trobem a favor que aquesta serà la seu del CEFIRE de Formació Professional de la Comunitat Valenciana centrada en tecnologia i digitalització, intel·ligència artificial, robòtica i bigdata, àmbit molt relacionat amb aquest projecte.

4.3 CONCEPTUAL

Està experimentant-se un canvi en la majoria de societats que transiten d'una economia basada en la indústria a altra basada en el coneixement, i la societat del coneixement és també la societat de l'aprenentatge, on el subjecte necessita manipular el coneixement, posar-lo al dia, seleccionar el que és adequat per un determinat context, aprendre permanentment i entendre el que aprèn, de manera que es puga adaptar a noves situacions que es transformen ràpidament. Així, es busquen espais curriculars d'integració i metodologies d'aprenentatge i ensenyament que propiciïn un acostament a la realitat professional com a via per aconseguir un aprenentatge significatiu, profund i constructiu (*Noves metodologies docents, Amparo Fernández March*[17]).

Amb aquesta línia, sorgeixen metodologies com l’aprenentatge basat en projectes o l’aprenentatge servei[18], que és una proposta educativa que combina processos d'aprenentatge i de servei a la comunitat on els participants aprenen a treballar en necessitats reals de l'entorn amb la finalitat de millorar-lo. És un mètode per unir compromís social amb l'aprenentatge de coneixements, habilitats, actituds i valors. Aprendre a ser competents sent útils als altres (*Roser Batlle Suñer, pedagoga i impulsora de l’aprenentatge servei a Espanya*).

L'aprenentatge servei, parteix de la idea que l'ajuda mútua és un mecanisme de progrés personal, econòmic i social, caracteritzant-se[19] per:

- **Connexions curriculars:** Els i les alumnes aprenen i es desenvolupen. Integrar l'aprenentatge en un projecte de servei és clau per a l'èxit de l'aprenentatge-servei. Els nexes acadèmics i curriculars han d'estar clars i ser construïts sobre habilitats existents de la disciplina específica.
- **Participació de l’alumnat:** A més d'estar activament implicats en el propi projecte, l’alumnat té l'oportunitat de seleccionar, dissenyar, posar en pràctica i avaluar la seva activitat de servei.
- **Reflexió:** Es creen oportunitats estructurades per pensar, conversar i escriure sobre l'experiència de servei. L'equilibri entre reflexió i acció permet a l’alumnat ser conscient en tot moment de l'impacte de la seva tasca.
- **Aliança amb la comunitat:** L'aliança de la institució educativa amb agents socials permet identificar necessitats reals, proporciona guia i mitjans per a l'èxit, amb la que ambdós costats han d'aportar i beneficiar-se del projecte.
- **Veritables necessitats comunitàries:** L'aprenentatge-servei atén necessitats de la comunitat. Els membres de la comunitat local o els receptors del servei s'impliquen en la determinació de la rellevància i profunditat de les activitats socials.
- **Responsabilitat cívica:** Contribueix a desenvolupar la responsabilitat cívica de les persones participants.
- **Avaluació:** Comptar amb instruments d'avaluació ben estructurats amb un feedback constructiu a través de la reflexió, proporciona informació valuosa sobre els resultats positius de l'aprenentatge recíproc i del servei, per facilitar la sostenibilitat i la replicació de la experiència.

Basant-nos en la Xarxa Espanyola d'Aprenentatge Servei[20] i la Universitat Internacional de la Rioja[21], l'aprenentatge servei promou:

- **Competències bàsiques:** activa l'exercici de totes les competències del currículum, amb èmfasi en la competència social i ciutadana i en la iniciativa i autonomia personal.
- **Valors i actituds prosocials:** estimula l'esforç, la responsabilitat i el compromís solidari, l'empatia, la solidaritat, el civisme i la tolerància.
- **Habilitats per a la vida:** Enforteix les destreses psicosocials i la capacitat de participar en la vida social de manera positiva.
- **Coneixement de l'entorn** i de la comunitat, així com les seves necessitats.
- **Treball cooperatiu** i gestió del temps.
- Aprendre **fent i experimentant**.
- Capacitat de millora, d'adaptació i d'**aprendre dels errors.**
- **Millora dels resultats acadèmics** i la motivació cap a l'estudi per part dels joves, en veure la utilitat social d'allò que aprenen i sentir-se reconeguts i valorats.
- **Augment de la cohesió** i capital social als barris i poblacions, potenciant la suma de capacitats i les xarxes de col·laboració.

Açò també es combina amb l'aprenentatge experiencial[22], que és la forma més natural, primitiva i real de crear aprenentatges. Es tracta d'una metodologia del Constructivisme[23], basada en els postulats filosòfics d'autors com John Dewey, Kurt Hahn, Carl Rogers, David Kolb, amb la que s'intenta desenvolupar la capacitat de les persones per aprendre de la seva pròpia experiència i la posterior reflexió sobre el procediment seguit en cadascuna de les tasques, que han d'estar ben planificades prèviament, fent que siga un aprenentatge més pràctic i concret. Aquesta metodologia portada la a la pràctica, ens permet orientar-la a la formació i transformació de les persones com a individus en relació amb les seves competències, el seu lideratge, la capacitat de presa de decisions, així com la inter-relació amb altres individus, en la convivència harmònica, en la comunicació efectiva, en la conformació d'equips de treball d'alt rendiment.

Amb aquestes noves pedagogies igualment s'arriba a una manera de treballar com és l'aprenentatge col·laboratiu[24], model constructivista que implica que els i les alumnes aprenguin a gestionar les seves tasques de forma col·laborativa. És a dir, que controlin

el seu procés d'aprenentatge i el dels seus companys i companyes. Cada membre del grup de treball és responsable no només del seu aprenentatge, sinó d'ajudar els seus companys i companyes a aprendre, creant amb això una atmosfera d'assoliment, organitzant-se de manera més horitzontal i menys jeràrquica, permetent formar als i les professionals que requereix l'actual món laboral[25]. S'entén així l'aprenentatge col·laboratiu com un procés social de construcció del coneixement, fet que reforça el sentiment de solidaritat, disminueix la sensació d'aïllament, i promou la motivació dels integrants del grup afavorint una millor productivitat. A més, hi ha un aprofitament d'aquest tipus d'aprenentatge en funció de les facilitats que ofereixen les noves tecnologies[26] i les seues possibilitats per desenvolupar noves maneres d'aprendre.

5. PERSONES DESTINATÀRIES

5.1 DIRECTES

La plataforma web d'aquest projecte va dirigida a l'alumnat dels cicles de formació professional que busquen accedir al seu primer lloc de treball, amb les següents característiques:

- Ambdós sexes,
- Estudiants dels centres de formació professional d'Alcoi,
- Realitzant el segon curs del cicle de formació professional,
- Residents en la població d'Alcoi i comarca,
- Amb edats entre els 18 i els 29 anys,
- Usuaris/es de les tecnologies de la informació i la comunicació,
- En situació d'atur o inestabilitat laboral,
- Amb poca o nul·la experiència laboral,
- Que puguen tindre carències en matèria d'orientació sobre el mercat laboral,
- Que presenten manca en competències i actituds professionals,
- Que puguen tindre algunes carències o dificultats en habilitats socials,

Per iniciar el projecte, es trien cicles centrats en els serveis a la comunitat i les persones donat el caràcter marcadament social que se li pretén donar al projecte relacionat amb la integració social; la informàtica i l'administració per crear i gestionar la plataforma i orientar a les empreses; la imatge personal per reforçar, definir i millorar aquesta en l'alumnat participant; el màrqueting, la fotografia, la il·lustració i el disseny

gràfic per difondre el projecte i els perfils de l'alumnat d'una manera visual i amb els materials gràfics necessaris per a tal propòsit.

Així, els cicles que es duen a terme a la ciutat d'Alcoi en aquests centres són:

CIP FP BATOi:

1. CFGS Administració i finances
2. CFGM Estètica i bellesa
3. CFGS Estètica integral i benestar
4. CFGS Desenvolupament d'aplicacions multiplataforma (DAM)
5. CFGS Desenvolupament d'aplicacions web (DAW)
6. CFGM Atenció a persones en situació de dependència
7. CFGS Animació sociocultural i turística
8. CFGS Educació infantil
9. CFGS Integració social

EASD d'Alcoi:

10. CFGS Fotografia
11. CFGS Gràfica publicitària
12. CFGS Il·lustració
13. CFGS Estilisme e indumentària

IES COTES BAIXES:

14. CFGM Comerç i màrqueting
15. CFGS Màrqueting i publicitat

Com estimació de beneficiaris anuals directes del projecte, posant una mitja de 20 alumnes de segon de cadascun d'aquests cicles, tindríem uns 300 alumnes potencials, als que podrien anar sumant-se els d'altres cicles formatius. Assumint que en la implantació del projecte només hi haguera un terç d'aquest alumnat que finalment acabara adherint-se a la plataforma, podríem considerar que acabaren sent uns 100 usuaris i usuàries anuals d'aquesta.

5.2 INDIRECTES

Com beneficiaris indirectes del projecte, tindrem el teixit associatiu i empresarial de la ciutat d'Alcoi a més de la població general, quantificant-los amb les dades següents:

Edats	0-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90-99	100	TOTALS
Total	5320	5996	6104	7415	9178	9037	6894	5046	3351	625	11	58977
Homes	2747	3026	3136	3878	4654	4502	3267	2221	1214	157	4	28806
Dones	2573	2970	2968	3537	4524	4535	3627	2825	2137	468	7	30171

Tabla 3, dades del padró municipal d'Alcoi[27], Diputació d'Alacant, 2018

En 2016 es van reportar 3751 empreses en Alcoi, sent el sector serveis el que es destaca, ja que pertanyen el 43% de les empreses de la ciutat. Aquest sector està principalment enfocat en activitats professionals i tècniques, i serveis relacionats amb la sanitat i l'educació. El segon lloc l'ocupa el sector comerç, transport i hostaleria amb un 36% de les empreses. El sector de la construcció té una quota del 11% i el de la indústria un 10%, segons dades diagnòstiques del Pla Estratègic 2017-2025 de l'Ajuntament d'Alcoi[28].

6.UBICACIÓ

Les reunions i sessions de planificació i coordinació dels equips de treball, els grups formatius, la creació de la plataforma i els elements gràfics, les entrevistes a l'alumnat i grups d'orientació i sessions d'estètica, es duran a terme inicialment en els centres de formació següents (Annex 3):

- CIP FP Batoi, Carrer Societat Unió Musical, 8, 03802 Alcoi, Alacant,
- IES Cotes Baixes, Polígon Cotes Baixes C, 03804 Alcoi, Alacant,
- EASD d'Alcoi, Carrer Barranc de Na Lloba, S/N, 03801 Alcoi, Alacant.

Per abordar la imatge i l'estil personal dels candidats i candidates usuàries de la plataforma, s'utilitzaran aquelles empreses de perruqueria i estètica i tendes de roba, amb les que hi haja convenis de pràctiques amb l'alumnat dels corresponents cicles formatius o que seleccione l'alumnat per aquest propòsit.

Igualment es comptarà amb les assessories, empreses de creació i manteniment de pàgines web, associacions, serveis turístics municipals i empreses de màrqueting, publicitat i disseny amb les que també hi haja convenis de pràctiques o que l'alumnat seleccione per produir els materials i elements necessaris.

7.OBJECTIUS

7.1 GENERALS

- Afavorir l'accés al món laboral de l'alumnat dels cicles formatius de la localitat d'Alcoi per mitjà d'una plataforma web, la formació en competències i actituds laborals, la difusió de les pròpies capacitats i el contacte de proximitat amb les empreses.

7.2 ESPECÍFICS

1. Aconseguir la implicació de l'alumnat i professorat dels diferents cicles formatius del municipi per mitja de formació del professorat, xerrades de presentació del projecte i dinàmiques en els centres educatius seleccionats en el termini de tres mesos.
2. Formar el equips de treball aprenent les metodologies organitzatives i distribuint tasques per mitjà de reunions de debat i planificació i dinàmiques grupals en el termini d'un mes.
3. Disposar d'una plataforma web amb una operativitat mitja i els vídeo-currículums dels membres dels equips de treball per testejar-la en el termini de tres mesos.
4. Disposar dels vídeos de presentació dels cicles i l'alumnat, els materials gràfics i de difusió de la plataforma i la informació per a les empreses en el termini de tres mesos.
5. Tindre una plataforma web plenament funcional coneguda per la població i la ciutadania amb uns cent candidats i candidates formats en competències i actituds laborals en el termini de dos mesos.

8. METODOLOGIA

A l'hora d'organitzar el treball dels equips, utilitzarem un mètode propi basat en el Models Agile[29-31], Lean i Scrum[32-33]. Aquest es basa en uns pilars fonamentals com:

1. Valorar als individus i les relacions socials per damunt dels processos i les eines. Per això, la seva motivació i les seves emocions són determinants.
2. El treball es defineix amb la creació d'equips de treball auto-organitzats, promovent que els membres siguin individus capacitats, motivats i amb aptituds per al treball en equip.
3. Eliminació de jerarquies. El poder recau en les persones, les decisions es prenen de manera conjunta per l'equip.
4. Es busca una bona gestió dels conflictes que generi noves oportunitats i aportin més valor. Les discussions es fan servir per escoltar opinions noves i extreure conclusions productives.

5. Prioritzar veure el producte funcionant mentre es desenvolupa, inspeccionant freqüentment el seu progrés per detectar possibles problemes i anar resolent-los.
6. Col·laborar amb el client i mantenir una relació molt propera i col·laborativa.
7. Respondre àgilment davant de qualsevol canvi o imprevist i mai aferrar-se al pla establert.
8. Fomentar la transparència en tots els seus processos, comunicant la visió, metes, èxits i noves mesures, de manera que totes les persones implicades tenen coneixement de què ocorre en el projecte i com.

Per aconseguir això, l'execució del projecte es basa en lliuraments ràpides i contínues, acompanyat d'una planificació temporal exhaustiva i rigorosa, aplicant disciplina en el procés i centrant-se en la qualitat del treball. Aquestes coses permeten que la reacció davant possibles canvis o rectificacions sigui més dinàmica, àgil i efectiva, podent distingir les fases següents:

- **Plantejament:** parteix d'uns objectius marcats prèviament per les diferents parts (p. ex. el client i l'empresa), fraccionant-los en entregues parcials que permetin replantejar aspectes que pogueren haver-se passat per alt en un principi, com costos, estratègies, producció, etc.
- **Llista de tasques:** l'equip de treball elabora una llista de tasques que ha de tenir en compte per cada entrega de resultats, sent important fer una adequada estimació de l'esforç necessari per fixar els terminis.
- **Reunions:** és ideal que siguin diàries dedicant 15 minuts per posar-se al tant de l'evolució del pla. Cal encarregar-se que cada membre compleixi amb les tasques que li han estat assignades i de motivar-los perquè la seva productivitat no baixi. En cas que es detecti alguna incidència dins l'equip, cal que es prenguin les opcions més adequades, que poden anar des d'un relleu de la funció fins al nomenament de membres de suport.
- **Demostració:** una vegada realitzades les tasques de cada fase, l'equip es reuneix amb el client per mostrar els avanços corresponents, veient si és necessari replantejar algun element o que l'equip assumeixi nous compromisos.

- **Retrospectiva:** els membres de l'equip es reuneixen per valorar el procés d'entrega de resultats i analitzen el que podria millorar-se de cara al final del procés.

Per gestionar el treball dels equips, s'utilitzarà un taulell **Kanban** amb unes adaptacions, en el que es posen cadascuna de les tasques per separat i prioritat utilitzant notes adhesives, passant-les d'una columna a la corresponent segons el seu estat (en procés, acabada i comprovada). En cadascuna d'aquestes tasques es posaria el nom de la persona que ha escollit realitzar una determinada tasca. També es reserven espais per incidències i observacions (Veure annex 4). Aquest mateix mètode es pot dur a terme per mitjà d'una aplicació web com Trello per afavorir el treball en xarxa des de diferents espais.

La plataforma serà creada fent servir serveis gratuïts com Blogger, Youtube, Google Sites i Google Drive, amb les que cada persona seria la propietària de les seues dades personals publicades en un determinat post personal, com vídeos i currículums, amb el seu corresponent compte de Gmail, minimitzant així les despeses de creació i manteniment i ajudant a complir la Llei Orgànica de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Deures Digitals[34].

En l'ambient de treball es potenciarà:

- L'acolliment i calidesa,
- La confiança i la comunicació,
- La companyonia i els coneixements compartits,
- El reconeixement personal,
- L'organització i el respecte,
- El reforç de les debilitats i mancances,
- El suport i l'acompanyament personal.

9. ACTIVITATS



Gràfic 1, seqüència d'execució del projecte. Elaboració pròpia

Relació d'activitats per cadascuna de les etapes del projecte:

01. PREPARACIÓ:

- Preparació d'un taller sobre Kanban i Trello.
- Preparació d'un taller sobre metodologies àgils i Scrum*.
- Preparació d'un taller sobre mediació i resolució de conflictes.
- Preparació d'un taller sobre intel·ligència emocional.
- Formació del professorat i gestor del projecte en aprenentatge servei, metodologies àgils i Scrum*.
- Gravació del vídeo recerca de treball.
- Preparació de la presentació de diapositives del projecte.
- Contacte amb empreses.
- Signada d'acords de col·laboració.
- Concreció de la pila de producte (Product Backlog*).
- Creació de les històries d'usuari*.
- Preparació de dinàmiques de grup.

02. PROMOCIÓ:

- Xerrades de presentació del projecte.
- Projecció i comentari del vídeo de recerca de treball.
- Dinàmiques de treball en equip.
- Reunions amb el professorat per planificar la realització a l'aula.
- Reunions informatives i organitzatives de membres per formar l'equip base.
- Reunions de membres per formar els equips de treball.

03. CREACIÓ D'EQUIPS:

- Dinàmiques de coneixement personal.
- Dinàmiques de coneixement del grup.
- Dinàmiques per assolir prejudicis.
- Dinàmiques d'organització d'equip.
- Formació sobre l'ús del Kanban i Trello.
- Formació en metodologies àgils i Scrum*.
- Formació en mediació i resolució de conflictes.
- Formació en intel·ligència emocional.

04. ELABORACIÓ:

- Introducció de la pila de producte*.

- Definició dels ítems de la pila de producte*:
  - Equip curricular i orientador:
    - Creació d'un model de currículum,
    - Creació d'un formulari diagnòstic de recerca d'ocupació i perfil professional,
    - Elecció del llistat de competències personals i professionals,
    - Creació de guió d'entrevistes i sessions formatives d'orientació laboral,
    - Creació d'un taller d'emocions,
    - Creació d'un taller de mediació,
  - Equip programador:
    - Disseny del projecte de plataforma,
    - Creació i programació de la plataforma web,
    - Creació del llistat d'etiquetes per a la recerca de perfils professionals,
    - Creació del buscador dins la plataforma segons formació i competències personals i professionals,
    - Creació de l'aplicació mòbil de la plataforma,
    - Creació d'una infografia o guia sobre seguretat i privacitat,
  - Equip d'imatge, estil i comunicació:
    - Creació del taller d'assessorament en estètica i imatge personal,
    - Creació del taller de comunicació: storytelling[35]* i elevator pitch*,
  - Equip de gravació i promoció:
    - Creació d'elements gràfics,
    - Disseny dels roll up,
    - Creació de vídeos promocionals dels cicles i avantatges de contractar a recent titulats en FP,
    - Creació del taller de gravació, edició i publicació de vídeos,
    - Creació del taller de disseny gràfic,
    - Gravació de vídeo-currículums dels membres dels equips,
    - Disseny de targetes de visita amb codi QR per accedir al CV de cada candidat/a,

- Equip administratiu:
  - Recerca de convenis, tipus de contractacions, bonificacions, ajudes a la contractació,
  - Recerca d'empreses i elaboració d'un directori,
  - Creació d'una guia d'ús de la plataforma,
  - Creació d'una guia informativa dels cicles i sortides professionals per a la ciutadania i avantatges de contractar a l'alumnat dels cicles de formació professional.
  - Publicitat de les empreses, productes, serveis per promoure la sostenibilitat de la plataforma.
  - Recerca de recursos econòmics i per constituir-se com *startup.*

05. TESTEIG:

- Publicació d'elements creats en la plataforma.
- Anàlisi del seu ús i funcionament en ordinador i telèfon mòbil.
- Proves d'ús per personal extern.
- Implementació de millores i correccions.

06. PUBLICACIÓ:

- Registre de dominis.
- Anàlisi de SEO i posicionament.
- Impressió de cartells, díptics, roll ups i targetes.
- Realització dels tallers d'imatge personal i comunicació.
- Realització dels tallers de gravació i muntatge dels vídeos.
- Publicacions dels vídeo-currículums dels i les participants.

07. DIFUSIÓ:

- Anuncis en radio, premsa i xarxes.
- Posada de cartells.
- Concurs de dibuix per a centres d'educació primària per promoure la marca del caragol entre la ciutadania.
- Entrevistes en empreses.
- Acte de reconeixement del treball dels equips.

08. ADOPCIÓ:

- Orientació laboral del nou alumnat.
- Assessorament en comunicació i imatge personal.

- Formació en gravació i edició de vídeo.
- Creació dels seus respectius vídeos o currículums i publicació en la plataforma.
- Creació d'elements publicitaris de les empreses adscrites i publicació en la plataforma.
- Seguiment de contractació de l'alumnat en les empreses.
- Seguiment de contractació particular de l'alumnat per serveis puntuals.
- Recolzament en el feedback sobre l'experiència amb l'alumnat.

Donada la importància de les persones i el treball en equip, centrem el desenvolupament d'activitats i dinàmiques de grup en aquest bloc amb les que analitzar prejudicis personals, crear un clima de confiança, contribuir a conèixer als membres de l'equip, organitzar el seu treball i afavorir la motivació:

<table>
<tr><td>NOM DE L'ACTIVITAT</td><td colspan="5">ESCULL A LES PERSONES DEL TEU EQUIP</td></tr>
<tr><td>TIPUS D'ACTIVITAT</td><td colspan="5">Reflexió</td></tr>
<tr><td rowspan="2">A QUI VA DIRIGIDA</td><td rowspan="2">Alumnat de cicles formatius</td><td>x</td><td>GRUPAL</td><td></td><td>INDIVIDUAL</td></tr>
<tr><td colspan="2">EDAT</td><td colspan="2">Majors de 18 anys</td></tr>
<tr><td>NÚMERO DE PARTICIPANTS</td><td colspan="5">10-20 persones</td></tr>
<tr><td>OBJECTIUS</td><td colspan="5">• Analitzar els factors que poden influir en la formació d'un equip de treball.
• Veure com les primeres impressions i la informació que tenim d'una determinada persona poden condicionar el nostre interès per ella.</td></tr>
<tr><td>TASQUES</td><td colspan="5">1. Es recerca en la web unes 10 fotografies d'alguns personatges famosos i altres més anònims.
2. Es munta una presentació de diapositives amb les fotografies i els noms de cadascuna d'aquestes persones, podent inventar el d'aquelles desconegudes (per exemple Steve Jobs, Gandhi, Ronaldo, famosos diversos, personatges anònims i altres d'aparença que pugui generar prejudicis).
3. S'afegeix altra diapositiva amb les fotografies i baix de cadascuna, la seua disponibilitat o interès en formar o no equip amb nosaltres i possibles prejudicis que poden tindre cap a algun de nosaltres.
4. Es prepara altra diapositiva amb punts de reflexió sobre les dificultats d'elegir i conformar el propi equip amb la poca informació que podem disposar de les persones i possibles factors que no hem tingut en compte en la nostra elecció.</td></tr>
<tr><td>DESENVOLUPAMENT</td><td colspan="5">1. Es fan grups d'unes 3-5 persones i se'ls introdueix que els ha sigut encomanada la tasca de seleccionar als 5 membres amb qui van a fer equip per iniciar un projecte.
2. Es mostra una sèrie de fotografies de persones més o menys conegudes pel grup.</td></tr>
</table>

	3. Cada grup ha de triar les persones amb les que volen fer equip per emprendre projecte. 4. Un cop han triat, se'ls demana que alcin la mà aquells que han triat al primer, després al segon... i es va demanant que argumenten cadascuna de les seues eleccions. 5. A continuació se'ls mostra sota de cada fotografia seva disponibilitat, excuses, manca d'interès o prejudicis que eixes persones poden tindre sobre nosaltres. 6. Es reflexiona sobre els factors externs que poden influir en la creació del nostre equip, la manca d'informació, possibles prejudicis o deixar-se influenciar per primeres impressions. Es fa incidència en aprofitar el millor de cada persona i el que es necessita per treballar en equip, com pot ser la confiança, la comunicació, la companyonia, la comprensió, el coneixement i el reconeixement.
RECURSOS HUMANS	Gestor del projecte (product owner*) per preparar i dirigir la dinàmica
ORGANITZACIÓ DE L'ESPAI	Aula amb espai per projectar
DURADA	20-35 minuts
MATERIALS	Ordinador, projector, pissarra de projecció, presentació de diapositives (Annex 6), qüestionari d'avaluació (Annex 5)
ADAPTACIONS	Si el grup fora menys nombrós, es podria fer de manera individual posant en comú les eleccions de cada persona i els seus motius.
AVALUACIÓ	Al finalitzar l'activitat el gestor del projecte passa a l'alumnat participant el qüestionari d'avaluació de l'activitat (Annex 5) on s'avalua la durada, materials, instal·lacions, companys, informació rebuda... en una escala d'un a cinc que permet ponderar l'activitat.
WEBS DE REFERÈNCIA	Elaboració pròpia

NOM DE L'ACTIVITAT	GENERANT EQUIP				
TIPUS D'ACTIVITAT	Presentació, coneixement i confiança				
A QUI VA DIRIGIDA	Alumnat dels cicles de formació professional que van a formar els equips de treball	x	**GRUPAL**		**INDIVIDUAL**
		EDAT	Majors de 18 anys		
NÚMERO DE PARTICIPANTS	10-25 persones				
OBJECTIUS	• Conèixer allò que agrada o desagrada a cada persona. • Analitzar els elements comuns del que ens agrada o desagrada. • Veure els factors que poden influir positivament o negativament sobre l'equip.				
TASQUES	1. Comprar el material necessari.				
DESENVOLUPAMENT	1. Es reparteix a cada participant un tros de paper i un bolígraf. 2. Es pregunta individualment que cada persona pensi i identifiqui què és allò que més li agrada i el que més odia i anoti cadascuna d'aquestes				

	situacions, tractes personals, activitats, menjar, fets, pel·lícula ... a una banda del paper. 3. Es posa en comú el que més atrau i repel·leix a cada participant anotant-les en la pissarra. 4. A continuació se'ls demana que anotin sota de cadascuna d'aquestes dues coses aquelles característiques que fan que més li agradin o odiïn. 5. Es posa en comú les característiques del que més odien i es comenten tractant de buscar idees comunes. 6. Es posa en comú les característiques del que més els agrada i es comenten tractant de buscar idees comunes. 7. Comparem les dues cares i tractem de relacionar què va a poder fer-nos sentir estar a gust en l'equip i què no. 8. Es reparteixen trossos de cartolina i retoladors entre els i les participants. 9. S'extreu entre les persones participants aquelles característiques que poden fer que la participació i implicació en el nostre equip resulti atractiva i agradable i es van distribuint i anotant en trossos de cartolina cadascuna d'aquestes. 10. S'extreu entre els participants aquelles característiques que poden fer que la participació i implicació en el nostre equip resulti repulsiva i desagradable i es van distribuint i anotant en trossos de cartolina cadascuna d'aquestes. 11. Es fan dos murals amb allò que pugui atreure o disgustar l'ambient que es pugui generar en el grup i es col·loca en un lloc visible per a aquest. 12. Ho pengem en un lloc visible i repassem en grup el resum del que afavorirà o dificultarà el clima de treball.
RECURSOS HUMANS	Gestor del projecte (product owner*) per explicar i dirigir l'activitat.
ORGANITZACIÓ DE L'ESPAI	Aula amb taules, cadires i pissarra per dur a terme l'activitat.
DURADA	60 minuts
MATERIALS	Pissarra blanca, retoladors de pissarra, fulls, bolígrafs, cartolines, retoladors, pegament, qüestionari d'avaluació (Annex 5)
AVALUACIÓ	Al finalitzar l'activitat el gestor del projecte passa a l'alumnat participant el qüestionari d'avaluació de l'activitat (Annex 5) on s'avalua la durada, materials, instal·lacions, companys, informació rebuda... en una escala d'un a cinc que permet ponderar l'activitat.
WEBS DE REFERÈNCIA	Elaboració pròpia.

NOM DE L'ACTIVITAT	IDENTIFICANT NECESSITATS				
TIPUS D'ACTIVITAT	Coneixement, confiança				
A QUI VA DIRIGIDA	Alumnat de cicles formatius	x	**GRUPAL**		**INDIVIDUAL**
		EDAT	Majors de 18 anys		

NÚMERO DE PARTICIPANTS	10-20 persones
OBJECTIUS	• Afavorir la confiança i el coneixement dels membres de l'equip. • Analitzar les similituds i diferències dels interessos personals.
TASQUES	1. Comprar i preparar els materials necessaris. 2. Preparem un model de fulla guia per registrar els diferents apartats de l'activitat.
DESENVOLUPAMENT	1. Incidim en la necessitat de respectar a les persones i els seus desitjos, maneres de ser i actuar. 2. Repartim paper i bolígraf entre els i les participants. 3. Individualment cada persona pensa en tot allò que volgués tenir o aconseguir (parella, treball, amor, sexe, casa, fama, salut, formació, companyia ...). 4. Pensem ara en el que necessitaria per aconseguir-ho (que ho anoti sense por ni vergonya). 5. Escrivim ara què dificultaria que aquests somnis es convertissin en realitat. 6. Posem en comú el que voldríem tenir i veiem si hi ha coses comunes. 7. Posem em comuna allò que necessitaríem per aconseguir-ho i reflexionem sobre això buscant similituds. 8. Posem en comú els nostres obstacles. 9. Busquem i anem comentant en comú com podríem superar els nostres obstacles. 10. Reflexionem sobre aquelles coses que les persones tenim en comú i aprofitem per introduir la idea d'ajudar-nos els uns als altres per fer realitat els somnis de cada persona ara que els coneixem.
RECURSOS HUMANS	Gestor del projecte (product owner*) per preparar i dirigir la dinàmica.
ORGANITZACIÓ DE L'ESPAI	Aula amb cadires orientades cap a la pissarra
DURADA	35-50 minuts
MATERIALS	Pissarra blanca, retoladors de pissarra, fulls, bolígrafs, qüestionari d'avaluació (Annex 5)
AVALUACIÓ	Al finalitzar l'activitat el gestor del projecte passa a l'alumnat participant el qüestionari d'avaluació de l'activitat (Annex 5) on s'avalua la durada, materials, instal·lacions, companys, informació rebuda... en una escala d'un a cinc que permet ponderar l'activitat.
WEBS DE REFERÈNCIA	Elaboració pròpia

NOM DE L'ACTIVITAT	AMBICIONS COMPARTIDES				
TIPUS D'ACTIVITAT	Confiança, coneixement personal				
A QUI VA DIRIGIDA	Alumnat de cicles formatius	x	**GRUPAL**		**INDIVIDUAL**
		EDAT	Majors de 18 anys		
NÚMERO DE PARTICIPANTS	10-20 persones				
OBJECTIUS	• Veure que totes les persones tenim interessos i inseguretats en comú. • Analitzar els orígens de les inseguretats personals.				

TASQUES	1. Preparar una bateria de preguntes que s'han de respondre amb "Si" o "No" relacionades amb coses personals que ens poden agradar o desagradar, la capacitat de compartir, pors, temors, confiança... 2. Imprimir la bateria de preguntes i les instruccions d'introducció de la dinàmica.
DESENVOLUPAMENT	1. **Introducció:** Aquesta és una dinàmica molt personal, que requereix confiança en els altres, valor, sinceritat i molta seguretat pròpia. Ens permetrà veure que totes les persones tenim certes ambicions o desitjos en comú, fins on som capaços d'arribar o per on es mouen les nostres pors i preocupacions. Això permetrà que ens coneguem millor i contribuir amb això a enfortir alguns vincles en l'equip. És important que siguem estrictament confidencials sobre el que tracti aquí, de manera que podem pactar què faríem amb els que incompleixin aquest principi de confidencialitat. Si algú no vol participar, pot abandonar la sala. 2. Es proporciona les següents instruccions de la dinàmica a les persones participants: • Us farem un seguit de preguntes amb les quals la única resposta quedarà limitada a alçar la mà o no fer-ho. • No existeixen escales i hem de prioritzar si el que es pregunti és realment important per a nosaltres i alcem la mà o no ho és tant i per tant no aixequem la mà. • Després de cada pregunta, ningú podrà aixecar la mà fins que no s'indiqui que es faci. • Dedicarem uns segons per reflexionar sobre cada pregunta abans de respondre. • Recordem que som persones lliures de triar la nostra pròpia vida, amb les seves decisions i accions que han estat prèviament condicionades pel nostre entorn, vivències, creences, etc. • És important ser molt sincers/es amb això i no jutjar a ningú. • Tingueu en compte que totes les vostres respostes són rellevants i us se podria demanar donar comptes d'això. • Tenim dos possibles maneres de portar a terme la dinàmica: una cara descoberta o una altra amb els ulls tapats. És el moment de triar com realitzar-la. 3. Comencem amb les preguntes sobre els nostres desitjos i ambicions. Aneu responent una a una quan se us demani que ho feu: • A qui li agradaria ser més guapo/a o atractiu/va? • A qui li agradaria que les persones del seu entorn li valoressin i li estimaren? • A qui li agradaria gaudir de bona salut i forma física? • A qui li agradaria aprendre i saber fer les coses millor?

	• A qui li agradaria que reconeguessin el seu treball o vàlua personal? • A qui li agradaria no sentir-se jutjat/da o criticat/da pels altres? • A qui li agradaria tenir tot el necessari per viure folgadament i sense preocupacions econòmiques? • A qui li agradaria estar fent una altra cosa en aquest mateix moment? • A qui li agradaria tenir prou confiança i seguretat per no haver de preocupar-se per res dolent? • A qui li agradaria poder actuar amb total llibertat fent allò que realment li ve de gust i li agrada? • A qui li agradaria tenir una vida sexual activa i satisfactòria? • A qui li agradaria tenir poder sobre el seu entorn? 4. Ara anem a veure fins a quin punt som capaços de compartir amb una altra sèrie de preguntes. Aneu responent una a una quan se us demani que ho feu: • Qui estaria disposat/da a compartir els seus secrets més íntims / personals amb una altra persona o persones? • Qui estaria disposat/da a donar la seva vida per allò en el que creu? • Qui estaria disposat/da a compartir la seva casa amb una altra persona? • Qui estaria disposat/da a compartir l'amor de la seva vida amb una altra persona? • Qui estaria disposat/da a compartir el seu sou amb una altra persona? • Qui estaria disposat/da a compartir tots els seus coneixements amb altres persones? • Qui estaria disposat/da servir, animar i donar suport als altres? • Compartiries amb una altra persona de la teva confiança allò que algú t'ha confiat i demanat que no digues a ningú? • Compartiries alguna cosa dolenta que has vist, saps o t'ha passat amb una altra persona? • Ets capaç de compartir les teves inquietuds, necessitats, pors, preocupacions i desitjos amb els altres? • Si sabessis de la publicació d'un únic lloc de treball, la compartiries amb els teus amics o amigues perquè poguessin presentar-se a les candidatures? 5. Analitzem aquells elements comuns entre els participants i els seus possibles orígens que donen lloc a temors, sentiments de propietat, desconfiança, respecte, prejudicis... 6. Fem veure altres possibles interpretacions i missatges ocults en algunes de les preguntes relacionades amb la capacitat de compartir, com per

	exemple l'amor cap als fills, el sou i la casa amb la que seria la nostra parella que probablement farà canviar la resposta de les persones participants.
RECURSOS HUMANS	Gestor del projecte (product owner*) per preparar i dirigir la dinàmica.
ORGANITZACIÓ DE L'ESPAI	Aula amb cadires per seure en rogle
DURADA	25-45minuts
MATERIALS	Bateria de preguntes i instruccions impreses, qüestionari d'avaluació (Annex 5)
ADAPTACIONS	Les preguntes es poden adaptar en funció de l'edat del grup i el nivell de maduresa dels participants. Si el grup tinguera un nivell de maduresa més baix i no hi haguera suficient confiança o poguera desencadenar prejudicis i conflictes, es podria fer un formulari en línia amb respostes "Si" o "No" i comentar en el moment els resultats de cadascuna de les preguntes.
AVALUACIÓ	Al finalitzar l'activitat el gestor del projecte passa a l'alumnat participant el qüestionari d'avaluació de l'activitat (Annex 5) on s'avalua la durada, materials, instal·lacions, companys, informació rebuda... en una escala d'un a cinc que permet ponderar l'activitat.
WEBS DE REFERÈNCIA	Elaboració pròpia

NOM DE L'ACTIVITAT	LA CADENA				
TIPUS D'ACTIVITAT	Treball en equip, reflexió				
A QUI VA DIRIGIDA	Alumnat dels cicles de formació professional que van a formar els equips de treball.	x	**GRUPAL**		**INDIVIDUAL**
		EDAT	Majors de 18 anys		
NÚMERO DE PARTICIPANTS	7-12 persones				
OBJECTIUS	• Prendre consciencia de com les debilitats poden afectar l'equip. • Analitzar el comportament humà davant la debilitat.				
TASQUES	1. No cal preparació de materials, però és recomanable conèixer una mica als membres del grup.				
DESENVOLUPAMENT	1. Es demana que els participants es posen de peu i s'agafen de les mans formant una cadena. 2. Se'ls explica que es tracta d'un joc i tot el que vaja a dur-se a terme forma part de la dinàmica per aconseguir un determinat propòsit. 3. Se'ls indica que han d'intentar ser un grup fort i que han de protegir-se i ajudar-se els uns als altres, especialment a aquelles persones que més ho puguen necessitar. 4. Per condicionar una mica al grup i induir certa por, se'ls indica que es va a tractar de trencar la cadena que estan formant i que potser en aquest intent els cause alguna mena de dany.				

	5. A continuació s'intenta trencar la cadena per aquells punts on es puga intuir que hi ha algun membre més dèbil o que puga rendir-se fàcilment. Per aquest propòsit, es pot fer servir la força, pessigolles, paraules intimidatòries, crits per sorpresa... Procurant minimitzar els danys que es puguen ocasionar. 6. Una vegada trencada la cadena, s'ha de fer veure que un equip es tan fort com el seu membre més dèbil. Veiem com factors externs poden afectar tot un equip si aquest té debilitats. S'analitza la manera d'actuar amb els dèbils, que normalment són objecte de rebuig i no els solem voler als grups de treball perquè en un món summament competitiu solen veure's com un llast. Es proposa un canvi d'actitud per tractar d'ajudar i reforçar les possibles carències i debilitats que puga tindre un grup, com poden ser la falta d'organització, mala comunicació, baixa implicació o capacitació d'algun membre, poca simpatia o afinitat per algun dels integrants del grup, baixa confiança... Per al que cal un anàlisi del grup en funcionament.
RECURSOS HUMANS	Gestor del projecte per dirigir la dinàmica.
ORGANITZACIÓ DE L'ESPAI	Lloc ample i sense obstacles, podent ser a l'aire lliure.
DURADA	10-15 minuts
MATERIALS	Qüestionari d'avaluació (Annex 5)
AVALUACIÓ	Al finalitzar l'activitat el gestor del projecte passa a l'alumnat participant el qüestionari d'avaluació de l'activitat (Annex 5) on s'avalua la durada, instal·lacions, companys, informació rebuda... en una escala d'un a cinc que permet ponderar l'activitat.
WEBS DE REFERÈNCIA	Elaboració pròpia.

NOM DE L'ACTIVITAT	EL JUDICI FINAL				
TIPUS D'ACTIVITAT	Reflexió, comprensió de situacions				
A QUI VA DIRIGIDA	Alumnat de cicles formatius	x	**GRUPAL**		**INDIVIDUAL**
		EDAT	Majors de 18 anys		
NÚMERO DE PARTICIPANTS	8-15 persones				
OBJECTIUS	• Prendre consciencia dels privilegis i dificultats que poden travessar les persones en funció de diferents factors personals i ambientals. • Facilitar la comprensió del que pot haver darrere de cada persona. • Contribuir a prendre consciència dels prejudicis de les persones. • Veure que darrere de les vivències de cada persona, hi ha un ésser humà amb els seus condicionaments, limitacions i imperfeccions.				
TASQUES	1. Comprar i preparar el material necessari. 2. Demanar prèviament a la realització de l'activitat una fotografia de cada participant. 3. Preparar tantes històries de vida com participants hi haja a l'aula i assignar una lletra a cada història (exemples en Annex 13).				



	4. Fer targetes fragmentant les històries de vida de manera que formen una seqüència d'etapes per cadascuna d'elles (identificades per la part posterior amb la lletra de la història corresponent). És important que aquests fragments siguen fàcilment combinables entre si. Exemples de punts clau com aquests: 1. Naixement: país, família, regió, nivell econòmic... 2. Educació bàsica: escola pública o privada, sense ella... 3. Físic: sexe, color de pell, bona salut, salut delicada, atractiu, constitució física, limitacions físiques... 4. Educació superior: sense ella, medicina, dret, infermeria, enginyeria... 5. Successos vitals: guerra, emigració, mort d'un familiar... 6. Suports: tindre o no família i amistats, que donen suport o produeixen problemes... 7. Treball: amb ell, sense ell, precari, agradable, permet o no permet conciliar la vida laboral... 8. Casa: ben condicionada, sense ella, embargada, precària... 9. Descendència: uno, dos, cap, sans, amb diversitat funcional... 5. Preparar sobres en els que posar targetes amb els fragments d'històries de vida i numerar-los segons la part de l'etapa a mode de seqüència. 6. Es barregen els sobres de cada punt clau de les diferents històries de vida, de manera que estiguin junts tots els sobres del punt 1 d'una banda, els del punt 2 d'altra, les del punt 3... 7. Tallar cercles dels colors del semàfor (roig, verd i taronja), tants com fragments d'història de vida hi haja. 8. Preparar sobres cadascun amb un cercle de qualsevol dels colors del semàfor. 9. Es barregen els sobres amb els colors del semàfor. 10. Es prepara un paper continu traçant tantes línies com històries de vida hi haja identificant-les amb una lletra cadascuna i es marquen els punts clau d'aquestes històries amb els números. Al final de cada trajecte vital, es posa un espai en el que identificar a la persona amb la seua foto.
DESENVOLUPAMENT	1. S'introdueix la foto de cada participant en un sobre i es barregen aquests sobres. 2. Es demana a cada participant que agafe un sobre de cada número de les històries. 3. Es demana que agafen altres tants sobres dels colors del semàfor. 4. A continuació se'ls indica que cadascú ha de triar una lletra del trajecte i en ella han de posar el sobre del número d'història en el punt corresponent. 5. Baix d'aquest sobre, han de posar altre dels colors del semàfor. 6. Per últim, es posen els sobres amb les fotos de cada participant al final dels cadascun dels trajectes.

	7. A continuació, per torns, cada participant comença obrint el sobre de la primera la etapa i llegint-lo a la resta de participants. 8. Seguidament obri el sobre del color del semàfor, que aporta les consideracions següents: • Roig: hi ha diferents factors que t'impedeixen avançar. • Taronja: tens moltes dificultats i només amb suport aconsegueix avançar. • Verd: les condicions resulten favorables i pots avançar. 9. Igualment per torns, van obrint-se i llegint-se cada fragment de la història de vida i descobrint-se els colors del semàfor. 10. Una vegada descoberts totes les històries de vida al llarg dels trajectes, es descobreixen les fotos de cada participant. 11. Es reflexiona sobre tots aquells factors que incideixen en la nostra vida, alguns dels quals escapen al nostre control, però que al cap i a la fi conformen la nostra identitat. També es fa veure que la vida ens fa prendre eleccions i que el resultat de les nostres decisions dependrà d'altres factors sobre els que tampoc tenim un control total i que poden ser minimitzades o agreujades per l'entorn i la presència o absència de suports.
RECURSOS HUMANS	Gestor del projecte (product owner*) per preparar i dirigir la dinàmica.
ORGANITZACIÓ DE L'ESPAI	Aula amb espai suficient en terra per estendre el paper continu.
DURADA	35-50 minuts
MATERIALS	Sobres d'un color per a les fotos dels participants, sobres d'altre color per als fragments d'història, sobres d'altre color per als cercles dels colors del semàfor, cartolines de color blanc, roig, verd i taronja, paper continu, retoladors, fotografies dels participants, qüestionari d'avaluació (Annex 5).
ADAPTACIONS	Les històries de vida es poden repartir sense barrejar, quedant l'avanç únicament a mercè dels colors del semàfor que cada participant traga del corresponent sobre. Es pot prescindir dels colors del semàfor per restar-li dificultat. Es pot reduir o ampliar el nombre de punts clau en funció de la mida del grup.
AVALUACIÓ	Al finalitzar l'activitat el gestor del projecte passa a l'alumnat participant el qüestionari d'avaluació de l'activitat (Annex 5) on s'avalua la durada, materials, instal·lacions, companys, informació rebuda... en una escala d'un a cinc que permet ponderar l'activitat.
WEBS DE REFERÈNCIA	Elaboració pròpia

NOM DE L'ACTIVITAT	DEPARTAMENT DE SELECCIÓ DE PERSONAL
TIPUS D'ACTIVITAT	Reflexió
A QUI VA DIRIGIDA	Alumnat dels cicles de formació professional que van a formar els equips de treball — X **GRUPAL** — X **INDIVIDUAL** — **EDAT**: Majors de 18 anys
NÚMERO DE PARTICIPANTS	5-25 minuts
OBJECTIUS	• Veure la importància de la imatge personal i la primera impressió. • Analitzar els prejudicis i estereotips que tenim les persones.
TASQUES	1. Es recerca en la web una sèrie de fotografies de persones que puguen resultar més o menys atractives o generar prejudicis fàcilment amb un primer cop de vista per l'edat, constitució física, color de la pell, manera de vestir o els cabells... 2. Es fa una selecció d'unes 5 fotografies de sexe masculí i altres tantes de sexe femení i se li assigna un número a cadascuna d'elles. 3. Es prepara un formulari de Google (diferenciant sexes dels participants) amb les fotografies i preguntes sobre cadascuna d'elles, del tipus: 1. Marca el número de la persona que et resulta més agradable. 2. Marca el número de la persona que et resulta menys atractiva. 3. Una d'aquestes persones ha estat en la presó. Quina creus que és? 4. Una d'aquestes persones és model. Quina creus que és? 5. Quina d'aquestes persones et suscita més desconfiança? 6. Marca el número de la persona que et genere més confiança. 7. Una d'aquestes persones està doctorada en medicina. Quina creus que és? 8. Una d'aquestes persones dirigeix una multinacional. Quina creus que és? 9. Quina d'aquestes persones t'interessaria conèixer? 10. Amb quina d'aquestes persones te n'aniries una nit de festa? 11. Marca el número de la persona a qui li deixaries diners si te'ls demanara pel carrer.
DESENVOLUPAMENT	1. L'alumnat accedeix a l'enllaç del formulari amb el seu mòbil o ordinador. 2. L'alumnat contesta individualment a cadascuna de les preguntes del formulari. 3. Es mostren els gràfics dels resultats. 4. Es reflexiona sobre possibles prejudicis i la importància de la imatge personal i el somriure per causar una bona primera impressió.
RECURSOS HUMANS	Gestor del projecte (product owner) per explicar i dirigir l'activitat
ORGANITZACIÓ DE L'ESPAI	Aula amb cadires per seure i espai per projectar
DURADA	20-40 minuts
MATERIALS	Connexió a Internet, mòbils de l'alumnat, projector i ordinador, qüestionari web de l'activitat (http://cort.as/-IRHc), transcrit a l'Annex 11, qüestionari d'avaluació (Annex 5)
AVALUACIÓ	Al finalitzar l'activitat el gestor del projecte passa a l'alumnat participant el qüestionari d'avaluació de l'activitat (Annex 5) on s'avalua la durada, materials, instal·lacions,

	companys, informació rebuda... en una escala d'un a cinc que permet ponderar l'activitat.
WEBS DE REFERÈNCIA	Elaboració pròpia. Enllaç al qüestionari: http://cort.as/-IRHc

NOM DE L'ACTIVITAT	EL CONTE DE LA CACA				
TIPUS D'ACTIVITAT	Distensió, reflexió.				
A QUI VA DIRIGIDA	Alumnat dels cicles de formació professional que van a formar els equips de treball.	x	**GRUPAL**		**INDIVIDUAL**
		EDAT	Majors de 18 anys		
NÚMERO DE PARTICIPANTS	10-25 persones				
OBJECTIUS	• Afavorir un ambient de distensió i reflexió sobre el comportament humà.				
TASQUES	1. Aprendre's el conte (Annex 12).				
DESENVOLUPAMENT	1. Es conta el conte als participants. 2. Convidem als participants a analitzar en una primera instància la capacitat de manar, a la que sembla que tothom aspira i el rang que es dona a aquesta tasca en el conte. 3. Preguntem als participants què és la merda i que representa aquesta metàfora en les relacions humanes: Tot allò que rebutgem: l'odi, el rancor, l'avarícia, l'enveja... 4. Preguntem als participants com traiem tot açò: Amb la pressió de la força, la violència, el retret, la dominació, el menyspreu, la comparació... 5. Analitzem les conseqüències de la lluita pel poder i com d'aquest conflicte esdevé tot allò que rebutgem: el subproducte de la digestió humana, que es produeix de les relacions, vivències, aprenentatges que assimilem i que condicionen la nostra forma de viure i relacionar-nos amb els altres. I és precisament la "caca", aquest residu que representa tot allò roí com l'odi, el rancor, l'avarícia, l'enveja, el retret, el menyspreu, la comparació... El que sembla acabar dominant-nos i que expulsem per mitjà de la força, la violència, la dominació...				
RECURSOS HUMANS	Gestor del projecte (product owner*) per explicar i dirigir l'activitat.				
ORGANITZACIÓ DE L'ESPAI	Lloc on seure en cercle, bé en cadires o en terra, podent ser a l'aire lliure.				
DURADA	5-10 minuts				
MATERIALS	Qüestionari d'avaluació (Annex 5)				
AVALUACIÓ	Al finalitzar l'activitat el gestor del projecte passa a l'alumnat participant el qüestionari d'avaluació de l'activitat (Annex 5) on s'avalua la durada, instal·lacions, companys, informació rebuda... en una escala d'un a cinc que permet ponderar l'activitat.				
WEBS DE REFERÈNCIA	Elaboració pròpia.				

NOM DE L'ACTIVITAT	DIARI DE LES EMOCIONS
TIPUS D'ACTIVITAT	Emocions
A QUI VA DIRIGIDA	Alumnat membres dels equips de treball — x **GRUPAL** — x **INDIVIDUAL** — **EDAT**: Majors de 18 anys
NÚMERO DE PARTICIPANTS	5 en cada equip
OBJECTIUS	• Conèixer els estats emocionals i motivacionals dels membres dels equips i les seues variacions. • Facilitar l'atenció dels estats d'ànim i motivació baixa. • Afavorir la motivació entre els membres de l'equip.
TASQUES	1. Comprar i preparar els materials necessaris. 2. En un paper continu, dibuixar el calendari mensual o setmanal amb caselles suficientment grans per que tots els/les integrants de l'equip puguen dibuixar dins d'elles una emoticona per cadascun/a. 3. Es trien i dibuixen les emoticones que representen els principals estats d'ànim posant-les en un lloc ben visible del calendari amb la seua corresponent paraula per evitar males interpretacions del pictograma.
DESENVOLUPAMENT	1. Se li assigna un color diferent a cada membre d'equip. 2. En un lloc del calendari, cada membre de l'equip posa el seu nom en el color assignat amb una emoticona a la seua elecció. 3. Diàriament cada participant amb el seu color ha de dibuixar l'emoticone que identifica el seu estat d'ànim amb el que comença el dia. 4. Abans de la reunió de revisió de la planificació diària, es revisen i comenten els motius que influeixen especialment en aquells nivells d'ànim o motivació més baixa. 5. Entre tot l'equip, es tracta de donar suport, animar-se i proposar alguna mesura per augmentar la motivació.
RECURSOS HUMANS	Activitat dirigida pel mediador/a i avaluada per l'instructor/a.
ORGANITZACIÓ DE L'ESPAI	Es necessita una paret amb espai per posar el calendari i en un lloc que siga visible per tothom.
DURADA	5-10 minuts diaris
MATERIALS	Paper continu, retolador negre gros, retoladors de diferents colors, cinta adhesiva.
ADAPTACIONS	• Es pot dividir cada casella del dia en dos parts i al final del dia es pot demanar que dibuixen altra emoticona amb l'estat d'ànim en el que es troben per veure si ha millorat respecte a l'inici i comentar-ho amb l'equip. • Al final de la setmana es poden revisar les variacions dels estats d'ànim o motivacions que han pogut experimentar cadascun dels membres de l'equip. • Per facilitar l'activitat, també pot imprimir-se el calendari per mesos en fulls grans.

AVALUACIÓ	S'avalua l'estat d'ànim i la motivació de cadascun dels membres de l'equip al començament del dia i al llarg de tota la setmana/mes per mitja del seu registre amb emoticones (Annex 7). L'instructor/a registra en un diari de camp si hi ha un estat baix de l'ànim i la motivació que afecta a l'equip per reportar-ho al "Product Owner".
WEBS DE REFERÈNCIA	Mòdul 2, vídeo Agilitat en el Centre d'innovació del BBVA del curs Agilitat i Lean. Gestionant els projectes i negocis del segle XXI, a la web https://miriadax.net/web/agilidad-y-lean-gestionando-los-proyectos-y-negocios-del-s-xxi-8-edicion- Técnica Niko Niko: https://didacticsblog.wordpress.com/2016/10/25/la-tecnica-niko-niko-para-la-motivacion/

NOM DE L'ACTIVITAT	TAULER DE DELEGACIÓ				
TIPUS D'ACTIVITAT	Treball en equip, organització				
A QUI VA DIRIGIDA	Alumnat membres dels equips de treball	x	**GRUPAL**		**INDIVIDUAL**
		EDAT	Majors de 18 anys		
NÚMERO DE PARTICIPANTS	5 en cada equip				
OBJECTIUS	• Facilitar l'organització de l'equip. • Afavorir la comunicació i la presa de decisions en totes aquelles matèries, assumptes i responsabilitats que ha d'assumir l'equip i els seus integrants.				
TASQUES	1. Comprar i preparar els materials necessaris. 2. En un full gran, cartolina o pissarra blanca, es prepara un tauler amb caselles en les que posar les tasques, matèries o tots aquells assumptes pels que cal decidir (Annex 8). 3. En successives columnes, es fixen els 7 nivells de delegació. 4. S'afegeixen al final dos columnes en les que posar el nom de la persona responsable i aquelles a les que s'ha d'informar, consultar, delegar... cadascun dels assumptes o matèries que afecten a l'equip.				
DESENVOLUPAMENT	1. Es col·loca en un lloc ben visible i es presenta a l'equip el tauler de delegació, explicant els seus nivells: 1) INFORMAR: El/la responsable pren una decisió i pot, si vol, o no explicar el seu les raons. 2) VENDRE: El/la responsable pren una decisió però intenta convèncer i explicar les raons, fa que el grup se senti implicat. 3) CONSULTAR: El/la responsable demana una primera opinió al grup, que es pren en consideració abans de prendre una decisió. 4) D'ACORD: El/la responsable debat amb tots els involucrats i el grup ha d'arribar a un consens per decidir.				

	5) ASSESSORAR: El/la responsable dóna la seva opinió però no decideix. 6) PREGUNTAR: El grup decideix, i posteriorment el/la responsable pregunta què es va decidir. 7) DELEGAR: Decideix el grup i el/la responsable ni tan sols vol saber què van decidir. 2. A continuació, es registren cadascuna de les tasques, matèries o assumptes que cal prendre decisions, actuacions o delegar-les. 3. En grup es decideix per cadascuna d'aquestes quin és el seu nivell de delegació, posant una "X" en la casella corresponent. 4. A continuació s'anota en la casella quina és la persona responsable de resoldre, executar o decidir per cadascuna d'aquestes matèries. 5. En la casella següent, es posa a qui s'ha de consultar, demanar suport, orientació, informar, etc. 6. Ara ja sols queda resoldre i executar cadascuna de les tasques indicades.
RECURSOS HUMANS	Degà per explicar el funcionament del tauler de delegació.
ORGANITZACIÓ DE L'ESPAI	Aula amb paret, pissarra, tauler de suro o espai per posar el tauler de delegació
DURADA	25-30 minuts
MATERIALS	Tauler de delegació imprès (Annex 8), retoladors, qüestionari d'avaluació del funcionament de l'equip (Annex 9).
ADAPTACIONS	Es pot dibuixar en una pissarra blanca
AVALUACIÓ	Una vegada completades les tasques, s'avalua la capacitat de l'equip per organitzar-se, realitzar les tasques, prendre decisions, afrontar problemes... S'utilitza el qüestionari d'avaluació del treball de l'equip (Annex 9) que proporciona l'instructor/a.
WEBS DE REFERÈNCIA	Taulers de delegació i nivells de delegació, Javier Garzas, https://www.javiergarzas.com/2016/09/tableros-delegacion-delegation-boards.html

NOM DE L'ACTIVITAT	DECISION POKER				
TIPUS D'ACTIVITAT	Organització, treball en equip				
A QUI VA DIRIGIDA	Alumnat de cicles formatius	x	**GRUPAL**		**INDIVIDUAL**
		EDAT	Majors de 18 anys		
NÚMERO DE PARTICIPANTS	4-8 persones				
OBJECTIUS	• Consensuar la priorització de les tasques a realitzar. • Conèixer el que pensa cada membre de l'equip sobre cadascuna de les tasques a realitzar.				
TASQUES	1. Imprimir tantes baralles de cartes com integrants tinga l'equip i retallar-les. 2. Elaborar un llistat de les tasques més complexes que ha de realitzar l'equip.				

DESENVOLUPAMENT	1. Es reparteix una baralla de cartes a cada equip. 2. S'escriu en la pissarra les tasques que ha de dur a terme l'equip. 3. Es selecciona la primera tasca i cadascú ha de traure una carta segons la prioritat que li done a la tasca o l'interès per realitzar-la. 4. Individualment cadascú indica els motius de la seua puntuació. 5. Es sumen les puntuacions i s'anota al costat de la tasca la puntuació obtinguda. 6. Es repeteix el procés en cadascuna de les tasques següents. 7. S'iniciarà la execució de la tasca que més puntuacions obtinga. 8. Si hi ha empat, es procedirà a una nova votació per tractar de desempatar.
RECURSOS HUMANS	Degà (scrum màster) per dirigir la dinàmica.
ORGANITZACIÓ DE L'ESPAI	Aula amb pissarra blanca
DURADA	10-30 minuts depenent de la quantitat de tasques per les que cal decidir
MATERIALS	Pissarra blanca, retolador de pissarra blanca, esborrany, baralles de cartes impreses (Annex 14), qüestionari d'avaluació del funcionament de l'equip (Annex 9).
ADAPTACIONS	En compte de prioritzar la tasca a realitzar, es pot fer per estimar el temps que pensen que comportarà la realització d'una determinada tasca (tècnica planning poker). També es poden utilitzar les baralles de cartes per prendre decisions quan hi ha diferents alternatives possibles, permetent escollir aquella opció que més puntuació obtinga.
AVALUACIÓ	Una vegada completades les tasques, s'avalua la capacitat de l'equip per organitzar-se, realitzar les tasques, prendre decisions, afrontar problemes... S'utilitza el qüestionari d'avaluació del treball de l'equip (Annex 9) que proporciona l'instructor/a.
WEBS DE REFERÈNCIA	Adaptació pròpia de l'Estimació àgil amb la tècnica del Planning poker, de Samuel Casanova, https://samuelcasanova.com/2016/01/estimacion-agil-con-la-tecnica-planning-poker/

NOM DE L'ACTIVITAT	KUDO BOX				
TIPUS D'ACTIVITAT	Autoestima, cohesió i motivació				
A QUI VA DIRIGIDA	Alumnat dels cicles de formació professional	X	**GRUPAL**		**INDIVIDUAL**
		EDAT	A partir de 18 anys		
NÚMERO DE PARTICIPANTS	Grup mínim de 5 persones				
OBJECTIUS	• Afavorir la motivació i cohesió dels membres del grup per mitjà del reconeixement de les tasques o implicació dels companys/es de l'equip • Contribuir a la millora de l'autoestima per mitjà del reconeixement rebut dels companys/es				
TASQUES	1. Comprar i preparar els materials necessaris.				

	2. Preparar una caixa en la que recollir els regals, agraïments i reconeixements personals dels membres de l'equip. 3. Preparar una petita infografia d'utilització de la caixa del Kudo Box per posar-la al costat de la caixa.
DESENVOLUPAMENT	1. Es posa la caixa del Kudo box en un espai de l'aula fàcilment accessible i localitzable per tots i totes les membres de l'equip. 2. Es presenta la caixa del Kudo box, en la que cada membre de l'equip podrà posar al llarg de la setmana o quinzena (a elecció de l'equip), detalls, agraïments, reconeixements personals de qualsevol company que considere que ha fet una bona tasca, ens ha pogut ajudar, bon comportament, motiva a l'equip, ha permès resoldre algun dubte... 3. Al final de la setmana o quinzena, s'obrirà en el grup la caixa del Kudo box i aniran repartint-se els agraïments als membres de l'equip.
RECURSOS HUMANS	Dinamitzador per fer i presentar la caixa Kudo box i el seu funcionament Mediador per llegir i donar els reconeixements
ORGANITZACIÓ DE L'ESPAI	Aula amb una taula o prestatgeria per posar la caixa
DURADA	Una sessió setmanal o quinzenal de mitja hora per obrir la caixa i donar els agraïments
MATERIALS	Caixa, paper d'embolicar, cinta adhesiva, tisores, retoladors, cartolines, qüestionari d'avaluació de l'activitat (Annex 5).
ADAPTACIONS	En compte d'establir uns moments concrets per obrir la caixa, es pot fer en qualsevol altre moment imprevist si ja hi ha suficients agraïment depositats en la caixa. Es poden dissenyar unes petites targetes base per donar agraïments concrets (Annex 10). En compte d'utilitzar una caixa, si es fan targetes, poden anar posant-se en un mural a un lloc ben visible.
AVALUACIÓ	S'avalua la motivació dels membres de l'equip, la confiança i la comunicació. S'utilitza el diari de les emocions (Annex 7) i el qüestionari d'avaluació del treball de l'equip (Annex 9) que proporciona l'instructor/a i el qüestionari d'avaluació de l'activitat (Annex 5).
WEBS DE REFERÈNCIA	Javier Garzas, La tècnica Kudo Box per motivar… sense tindre que gastar el diners, https://www.javiergarzas.com/2014/10/kudo-box.html, http://www.myadriapolis.net/2016/11/kudo-box-y-kudo-cards.html

10. TEMPORALITZACIÓ

Aquest projecte té una durada d'un any començant la posada en marxa abans de l'inici del curs per poder formar al professorat i incloure la programació de les activitats per al començament del curs següent en setembre i acabar amb el mateix curs en juny. També es pot replicar als cursos següents amb la implementació de millores a la

plataforma i la realització del mateix treball amb alumnat dels cursos successius, fins i tot ampliant-lo a altres cicles.

Es pretén que la realització de les activitats tinga lloc principalment dins de l'horari lectiu del propi centre, i de ser requerit, alguna sessió fora d'aquest horari, segons les necessitats i amb l'acord amb el propi alumnat i professorat que estiga implicat en l'execució del projecte. Si aquesta via suposara una dificultat per compaginar amb altres continguts del cicle, es duria a terme fora de l'horari lectiu.

	Juliol				Agost				Setembre				octubre				Novembre				Desembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
PREPARACIÓ	■	■	■	■					■	■	■	■	■	■	■	■								
PROMOCIÓ													■	■	■	■								
CREACIÓ D'EQUIPS																	■	■	■	■				
ELABORACIÓ																					■	■	■	
TESTEIG																								
PUBLICACIÓ																								
DIFUSIÓ																								
ADOPCIÓ																								
AVALUACIÓ		■		■						■		■		■		■		■		■			■	

	Gener				Febrer				Març				Abril				Maig				Juny			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
PREPARACIÓ																								
PROMOCIÓ																								
CREACIÓ D'EQUIPS																								
ELABORACIÓ		■	■	■	■	■	■	■	■	■														
TESTEIG											■	■	■											
PUBLICACIÓ													■		■	■								
DIFUSIÓ																■	■	■	■					
ADOPCIÓ																	■	■	■	■	■			
AVALUACIÓ				■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		

Gràfic 2, seqüència del projecte en el temps. Elaboració pròpia

11. RECURSOS

11.1 ESPACIALS

- Aules als centres de formació,
- Saló d'actes en cadascun dels centres,
- Aula del CEFIRE,
- Biblioteques,
- Domicilis particulars,
- Espais públics,
- Espais naturals.

11.2 MATERIALS I EQUIPAMENTS

- Ordinadors,
- Connexió a Internet,
- Domini web,
- Impressores,
- Tinta per impressores,
- Projectors,
- Altaveus,



- Telèfons mòbils,
- Software lliure d'edició fotogràfica i vídeo,
- Paper continu,
- Retoladors,
- Fulls,
- Cartolines,
- Bolígrafs,
- Fotocòpies,
- Grapes,
- Fons "Roll Up",
- Cartells,
- Tríptics,
- Targetes de visita,
- Vestuari,
- Productes d'estètica personal,
- Aperitius i begudes.

11.3 HUMANS

Per dur a terme el projecte, es formaran cinc equips amb les següents tasques:

- **Equip curricular i orientador:**
    - Definir i elegir la sèrie de competències, actituds i capacitats personals i ocupacions que poden desenvolupar els candidats i candidates
    - Crear les etiquetes per a la recerca dels perfils.
    - Dissenyar el currículum web propi d'aquesta plataforma.
    - Proporcionar orientació laboral i formació en actituds, resolució de conflictes i treball en equip als candidats i candidates usuaris de la plataforma.
- **Equip programador:**
    - Programar, ajustar i mantenir l'entorn web de la plataforma.
    - Crear la seua corresponent aplicació mòbil.
    - Crear el buscador en funció de les etiquetes dels perfils.
    - Donar o retirar els accessos per publicar les entrades.
    - Orientar en matèria de seguretat i privacitat als usuaris.

- **Equip d'imatge, estil i comunicació:**
    - Orientar sobre la imatge i l'estil personal i comunicatiu dels candidats i candidates.
    - Orientar sobre com generar interès i emocions en els possibles ocupadors i ocupadores per mitja de les seues aspiracions, desitjos, interessos personals, preocupacions, activitats de la seua vida diària, marques, pel·lícules, llibres, cançons o artistes favorites, etc.
- **Equip de gravació i promoció:**
    - Orientar sobre com gravar, maquetar i publicar els vídeo currículums i perfils de les candidates i candidats.
    - Crear els elements gràfics i de difusió de la pròpia plataforma i els cicles formatius.
- **Equip administratiu:**
    - Gestionar els recursos.
    - Establir vincles amb les empreses.
    - Orientar a les empreses a utilitzar la plataforma i proporcionar-los informació sobre els cicles, convenis, ajudes, contractacions i bonificacions.
    - Monetitzar la plataforma.
    - Analitzar la seua possible constitució com una *startup*.

Tots aquests equips estaran coordinats pel gestor del projecte o Product Owner amb el perfil següent:

PUESTO	Gestor del projecte (Product Owner)
DESCRIPCIÓ	És el responsable de tot el que té a veure amb el projecte. Decideix i prioritza què és el que es va a fer i aclareix com ha de funcionar. Actua com a pont o intermediari entre els equips de desenvolupament, els clients i l'entitat responsable per maximitzar el valor del producte.
ORGANITZACIÓ	Vela per l'execució del projecte representant a l'entitat responsable.
FUNCIONS	1. Administrar i controlar el procés d'execució de la plataforma. 2. Gestionar la pila de producte o product backlog*. 3. Prioritzar, planificar y revisar les tasques de desenvolupament dels equips de treball. 4. Coordinar les accions dels diferents equips de desenvolupament.

	5. Resoldre dubtes dels equips.

TASQUES	1.	Dinamització del professorat i l'alumnat. Formació dels equips en matèria d'organització. Autorització de despeses. Reunions amb empreses i administració. Reunions als centres educatius amb el professorat i l'alumnat. Reunions amb els equips de treball.
	2.	Recollida de les funcionalitats i requisits de funcionament de la plataforma. Creació d'històries d'usuari.
	3.	Reunions amb els equips de treball.
	4.	Reunions amb els equips de treball.
	5.	Reunions amb els equips de treball.

REQUISITS	Persona compromesa amb el projecte. Amb integritat i valors. Amb capacitat de resolució de conflictes i presa de decisions. Amb presència pública i bona imatge. Amb capacitat per motivar i dirigir a un grup.
COMPETENCIES	Coneixement organitzacional. Sensibilitat interpersonal. Orientació a l'ordre i la qualitat.

Cadascun dels equips estaran formats per 5 persones. A més de les tasques a desenvolupar per cada equip i assumides pels seus respectius integrants, cada un d'ells adoptarà un dels rols següents:

PUESTO	Degà/na (Scrum Màster)
DESCRIPCIÓ	És la persona encarregada de coordinar les accions de l'equip de treball i representar-lo, així com motivar-los, aconseguir recursos i coordinar-se amb altres equips i el gestor del projecte (product owner*).
ORGANITZACIÓ	Vetlla per la unitat i compliment de funcions i tasques de tots els membres de l'equip de treball. Es coordina més directament amb el gestor del projecte.
FUNCIONS	1. Coordinar les accions de tot l'equip de treball.

	2. Motivar els membres de l'equip de treball. 3. Eliminar impediments que poden dificultar la tasca de l'equip. 4. Coordinar accions interdisciplinàries i amb altres equips.

TASQUES

1.	Fixada, organització i direcció de les reunions de l'equip de treball. Facilitació, dinamització i agilització de les reunions el grup de treball. Potenciació de capacitats. Distribució de tasques i funcions. Aclariment de responsabilitats.
2.	Reconeixement de la labor exercida. Potenciar l'autoestima de cada membre en relació al seu lloc i valorar el seu paper dins del projecte.
3.	Reunions amb altres equips. Recollida de propostes, tasques, dificultats, idees. Trasllat de la informació recollida a altres equips i al gestor del projecte.
4.	Reunions de coordinació amb els altres equips i el gestor del projecte.

REQUISITS

Persona compromesa amb el projecte.
Amb integritat i valors.
Amb capacitat de resolució de conflictes i presa de decisions.
Amb capacitat per dirigir a un grup.

COMPETENCIES

Persuasió i impacte personal.
Sensibilitat interpersonal.
Orientació a l'ordre i la qualitat.

PUESTO	Administrador/a
DESCRIPCIÓ	És la persona encarregada dels registres informatitzats de comptabilitat, inventariat, actes, recursos i participants, així com d'administrar les despeses i establir comunicacions telefòniques o mitjançant escrits.
ORGANITZACIÓ	Es coordina més directament amb el degà/na. Justifica les seves funcions, responsabilitats i accions a tot el grup de treball.

FUNCIONS	1. Gestionar els mitjans de comunicació. 2. Administrar els recursos econòmics i materials de l'equip. 3. Gestionar l'arxiu.

TASQUES	1.	Contacte i enviaments de missatges, comunicats, dates de reunió, informes... a altres equips, entitats, empreses, participants i xarxes. Anotació de conclusions i acords en les actes de les reunions.
	2.	Petició de pressupostos. Trasllat de pressupostos a l'equip administratiu. Recepció i entrega de diners i omplir vals de caixa. Registre comptable i d'inventariat. Justificació de despeses. Recepció i distribució de materials.
	3.	Arxiu d'actes, factures, memòries, qüestionaris, intervencions...

REQUISITS	Coneixements informàtics (Excel, Access, Word, Google Drive...) Persona metòdica i organitzada. Persona honrada i amb capacitat de gestió.
COMPETENCIES	Orientació a l'ordre i la qualitat. Coneixement organitzacional.

PUESTO	Mediador/a
DESCRIPCIÓ	És la persona encarregada de fer visites o acompanyaments, detectar necessitats dels participants, ajudar en la resolució de conflictes, així com de facilitar la calidesa humana necessària entre l'equip i els/les participants i col·laboradors/es.
ORGANITZACIÓ	Justifica les seves funcions, responsabilitats i accions a tot l'equip de treball. Es coordina amb el dinamitzador/a i el degà/na.
FUNCIONS	1. Facilitar la integració dels membres de l'equip, participants i col·laboradors/es. 2. Fer un seguiment de participants o col·laboradors/es. 3. Gestionar els conflictes. 4. Detectar necessitats de les persones participants.

	5.	Donar reconeixements i agraïments.
TASQUES	1.	Presentacions dels membres de l'equip participants i col·laboradors/es. Petició de dinàmiques de presentació i distensió al dinamitzador/a. Acompanyament personal en el procés d'integració.
	2.	Entrevistes individuals per recollida d'impressions, sentiments, tracte rebut, desenvolupament de tasques... Trasllat d'incidències al degà/na.
	3.	Disculpar actituds conflictives davant el grup. Reunions individuals amb els implicats en el conflicte. Suport i guia cap al descobriment de solucions. Promoure el canvi d'actitud. Reconeixement davant l'implicat i el grup el canvi d'actitud.
	4.	Entrevistes individuals i reunions grupals per l'anàlisi de necessitats dels participants i recollida per escrit. Informar el Degà/na de les necessitats detectades.
	5.	Apertura del Kudo Box. Trasllat d'agraïments públics a l'equip o membres.
REQUISITS		Persona de tracte afable. Persona responsable que transmeti confiança i seguretat. Persona amb facilitat de paraula. Amb capacitat per a resoldre conflictes.
COMPETENCIES		Sensibilitat interpersonal. Orientació al client. Construcció de relacions. Coneixement organitzacional. Persuasió i impacte personal.

PUESTO	Dinamitzador/a
DESCRIPCIÓ	És la persona encarregada de programar i executar les activitats i tot el que aquestes puguin requerir.

ORGANITZACIÓ		Justifica les seves funcions, responsabilitats i accions a tot l'equip de treball. Presenta comptes d'activitats i despeses al degà i a l'administrador. Es coordina amb el mediador/a i els/les col·laboradors/es.
FUNCIONS		1. Programar les activitats. 2. Gestionar els recursos per a les activitats. 3. Dinamitzar a l'equip i les persones participants. 4. Organitzar les tasques de cada activitat amb els col·laboradors.
TASQUES	1.	Disseny i organització d'activitats i tallers. Calendarització, emplenament fitxa d'activitat i publicació de les mateixes. Entrega de la informació a l'administrador/a.
	2.	Recerca, compra i recollida de recursos i aportacions per al desenvolupament de les activitats. Petició de pressupostos i omplir full d'autorització. Demanar autorització per a la despesa, demanar diners i signar val de caixa. Realitzar i justificar les compres.
	3.	Execució d'activitats i dinàmiques per crear un clima de distensió, proximitat i d'acord amb els principis del projecte.
	4.	Recerca de suports. Distribució de les tasques per a l'execució d'una activitat.
REQUISITS		Persona dinàmica i creativa. Persona amb iniciativa. Amb capacitat per a dirigir a un grup. Persona alegre i extravertida. Persona de recursos.
COMPETENCIES		Orientació al client. Sensibilitat interpersonal. Construcció de relacions. Coneixement organitzacional.

PUESTO	Instructor/a
DESCRIPCIÓ	És la persona encarregada de preparar tècnicament a l'equip de treball, col·laboradors i participants o buscar els recursos necessaris de formació per als seus membres i avaluar cadascuna de les intervencions dutes a terme per l'equip, a més de registrar els nivells d'assistència, implicació, participació i compliment d'objectius.
ORGANITZACIÓ	Justifica les seves funcions, responsabilitats i accions a tot l'equip de treball. Es coordina més directament amb el dinamitzador/a i el degà/na.
FUNCIONS	1. Recollir les propostes, necessitats, queixes, suggeriments i incidències. 2. Avaluar les activitats i traslladar els resultats i conclusions a les reunions. 3. Instruir a l'equip i participants.

TASQUES	1.	Recollida, registre i anàlisi de propostes, necessitats, queixes, suggeriments i incidències. Publicació en el panell. Comunicació de suggeriments, propostes, queixes i incidències en les reunions d'equip.
	2.	Entrega i recollida de formularis d'avaluació. Elaboració d'informes d'avaluació. Comunicació de resultats d'avaluació en les reunions d'equip.
	3.	Identificació i recollida de necessitats formatives. Recerca de recursos de formació. Informar sobre cursos existents. Creació de materials formatius. Realització de sessions formatives. Entrega de guies formatives als participants.

REQUISITS	Persona organitzada i metòdica. Amb capacitat d'anàlisi i crítica. Persona amb facilitat de paraula.
COMPETENCIES	Recerca d'informació. Sensibilitat interpersonal.

	Orientació a l'ordre i la qualitat. Orientació cap a l'assoliment. Coneixement organitzacional.

Aquests rols seran consensuats en funció de la formació, competències, interessos i també fent servir el test de personalitat DISC[36] o l'eneagrama[37]. A l'aula es replicaran tants equips com puguen ser necessaris posant en comú el treball fet per cadascun d'ells per extraure entre tots el treball final perfilat amb el millor de cadascun. Hi poden sumar-se als equips els col·laboradors/es, amb aquest perfil:

PUESTO	Col·laboradors/es
DESCRIPCIÓ	Són cadascuna de les persones que tot i no implicar-se en el funcionament intern del projecte, realitzarien suports i col·laboracions puntuals aportant els seus coneixements, capacitats o recursos.
ORGANITZACIÓ	Depèn del directament del dinamitzador/a o del mediador/a. Rendeix comptes al dinamitzador/a o al mediador/a. Es coordina amb el mediador/a i el dinamitzador/a. Justifica les seves funcions, responsabilitats i accions a tot l'equip de treball.
FUNCIONS	1. Donar suport en l'execució de les activitats. 2. Aportar els seus recursos o capacitats. 3. Difondre les accions del projecte.
TASQUES	1. Realització de les tasques que se li assignin en cada activitat 2. Ús de les seves pròpies capacitats o recursos per a cobrir les necessitats de l'equip. 3. Promoció i difusió de les accions que es porten a terme amb el projecte, oferint la seua millor imatge del mateix.
REQUISITS	Disponibilitat i predisposició Persona responsable i compromesa
COMPETENCIES	Coneixement organitzacional. Sensibilitat interpersonal. Construcció de relacions.

12. FINANCIACIÓ

12.1 GASTOS

MATERIALS I EQUIPAMENTS

QUANTITAT	DESCRIPCIÓ	PREU UNITARI	TOTAL
5	Domini web (anual)	12,00 €	60,00 €
6	Rolls de paper continu	16,45 €	98,70 €
12	Caixa 12 retoladors de colors	2,25 €	27,00 €
12	Paquet de 500 fulls	3,00 €	36,00 €
72	Cartolines de colors	0,50 €	0,50 €
6000	Fotocòpies	0,05 €	300,00 €
5	Pack 3 rolls de cinta adhesiva	5,50 €	27,50 €
10	Pack 24x90 blocs de notes adhesives	28,08 €	280,80 €
1	Disseny de roll up i mupis publicitaris	400,00 €	400,00 €
1	Disseny de targetes, tríptics i cartells	400,00 €	400,00 €
3	Roll Up	219,33 €	657,99 €
1	Impressió de 5 mupis publicitaris	290,00 €	290,00 €
1	Impressió de 25 cartells	31,10 €	31,10 €
1	Impressió de 5000 tríptics	64,84 €	64,84 €
100	Impressió de 500 targetes de visita	9,68 €	968,00 €
14	Gravació de vídeos promocionals	72,60 €	1.016,40 €
2	Gravació professional de vídeos promocionals	145,20 €	290,40 €
1	Programació del buscador de la plataforma	2.000,00 €	2.000,00 €
20	Cunya de 20" en ràdio local 40 principales	17,00 €	340,00 €
1	Publicitat en Facebook i Instagram	950,00 €	950,00 €
1	28 dies de publicitat en mupis publicitaris	3.200,00 €	3.200,00 €
1	Partida per productes d'estètica	400,00 €	400,00 €
1	Premi concurs de dibuix	200,00 €	200,00 €
		TOTAL GASTOS DE RECURSOS MATERIALS I EQUIPAMENTS	12.039,23 €

HUMANS

QUANTITAT	DESCRIPCIÓ	PREU UNITARI	TOTAL
3	Xerrades formatives de professionals	300,00 €	900,00 €
1	Curs de formació del professorat	800,00 €	800,00 €
12	Nòmina a 1/2 jornada del gestor del projecte	1.010,73 €	12.128,76 €
		TOTAL GASTOS DE RECURSOS HUMANS	13.828,76 €

DIETES I DESPLAÇAMENTS

QUANTITAT	DESCRIPCIÓ	PREU UNITARI	TOTAL
1	Partida per desplaçaments	300,00 €	300,00 €
3	Servei de càtering	400,00 €	1.200,00 €
5	Aperitius i begudes	100,00 €	500,00 €
		TOTAL GASTOS DIETES I DESPLAÇAMENTS	2.000,00 €

ALTRES DESPESES

QUANTITAT	DESCRIPCIÓ	PREU UNITARI	TOTAL
1	Fons d'imprevistos	300,00 €	300,00 €
1	Gestió	1.800,00 €	1.800,00 €
		TOTAL ALTRES DESPESES	2.100,00 €

GASTOS TOTALS 29.967,99 €

NÚMERO D'ALUMNES PARTICIPANTS 300
DESPESA MITJA PER ALUMNE/A 99,89 €

* Atès que l'execució del projecte forma part del procés d'aprenentatge de l'alumnat en els propis centres, s'obvien l'ús de les Instal·lacions i recursos materials dels centres formatius.

12.2 INGRESOS

APORTACIONS PRÒPIES

QUANTITAT	DESCRIPCIÓ	PREU UNITARI	TOTAL
1	Disseny de mupis publicitaris	400,00 €	400,00 €
1	Disseny de targetes, tríptics i cartells	400,00 €	400,00 €
14	Gravació de vídeos promocionals	72,60 €	1.016,40 €
6000	Fotocòpies	0,05 €	300,00 €
100	Impressió de 500 targetes de visita	9,68 €	968,00 €
1	Programació del buscador web	2.000,00 €	2.000,00 €
		TOTAL INGRESOS D'APORTACIONS PRÒPIES	5.125,05 €

APORTACIONS DE L'ADMINISTRACIÓ

QUANTITAT	DESCRIPCIÓ	PREU UNITARI	TOTAL
1	Fons Europeus	18.000,00 €	12.000,00 €
1	Subvenció SERVEF	5.400,00 €	5.000,00 €
		TOTAL INGRESOS D'APORTACIONS DE L'ADMINISTRACIÓ	23.400,00 €

APORTACIONS D'EMPRESES I PATROCINIS

QUANTITAT	DESCRIPCIÓ	PREU UNITARI	TOTAL
1	Curs de formació del professorat	800,00 €	800,00 €
1	Publicitat empreses	683,59 €	683,59 €
		TOTAL INGRESOS APORTACIONS D'EMPRESES	1.483,59 €

INGRESOS TOTALS 29.967,99 €

*Són aportacions pròpies aquelles derivades de les tasques realitzades pel propi alumnat, o bé assumides per aquests i els centres de formació.

13. AVALUACIÓ

13.1 FASES

- **AVALUACIÓ INICIAL:**
    - Es realitza per a dur a terme la formulació del projecte per mitjà de qüestionaris amb l'alumnat de diferents cicles als centres formatius i entrevistes amb l'administració, diferents professionals i professorat durant els mesos d'abril i maig de 2019.
    - Amb ella s'obté la informació necessària per tindre en compte necessitats, interessos, dificultats, resoldre dubtes, plantejar alternatives i altres qüestions que contribueixen a perfilar el projecte.
- **AVALUACIÓ DEL PROCÉS:**
    - Una vegada finalitzada cadascuna de les fases del projecte van marcant-se en el corresponent formulari de resultats com aconseguits (SI) o no aconseguits (NO) els objectius i tasques per crear la plataforma i la consecució dels objectius del projecte, recollint també incidències, correccions o adaptacions realitzades i propostes de millora.
    - S'avalua l'execució del projecte amb qüestionaris de valoració i satisfacció de cadascuna de les activitats on es mesura en una escala numèrica el grau de satisfacció o adequació dels materials, organització de l'activitat, instal·lacions, personal que la realitza, informació rebuda, duració, relacions amb el professorat o els companys i companyes... Permet ponderar numèricament els resultats a més d'obtenir altres valoracions amb preguntes obertes que permeten registrar les millores i suggeriments del les persones participants i fer les adaptacions pertinents.
    - S'utilitza altre formulari per avaluar l'organització dels equips per dur a terme cadascuna de les tasques per crear la plataforma on s'utilitzen criteris com complits (SI) o no complits (NO) relacionats amb els objectius del treball, la realització de les tasques, dificultats, participació,

comunicació, implicació, resolució de problemes, clima de treball, motivació...

- **AVALUACIÓ FINAL:** Al finalitzar el curs, tenint en compte les avaluacions de resultats de les diferents etapes del projecte, les enquestes de satisfacció de les activitats, els formularis d'avaluació dels equips, el número d'usuaris de la plataforma, el número de contractacions i els objectius específics del projecte, s'elabora el informe de resultats.
- **AVALUACIÓ D'IMPACTE:** Per als cursos següents, es veu la continuïtat del projecte, si s'incorporen altres cicles, si s'obri la plataforma a la ciutadania, si les empreses fan ús d'ella a l'hora de cercar els candidats i candidates per a cobrir els llocs de treball que tinguin, si hi ha feedback dels perfils publicats, si es disposa d'ingressos per mitjà de la publicitat, si el projecte es presenta a un concurs o si hi ha possibilitat de formar una startup.

13.2 INSTRUMENTS

- **AVALUACIÓ INICIAL:** S'utilitzen formularis web realitzats amb Google Drive (Annex 2), a més d'un diari de camp on van registrant-se els dubtes i suggeriments dels professionals entrevistats (citats en els agraïments, Annex 19), que ajuden a conformar el projecte amb les seues aportacions.
- **AVALUACIÓ DEL PROCÉS:** S'utilitzen formularis en paper o els mateixos en format web realitzats amb Google Drive:
  - Enquesta de satisfacció de l'activitat: Annex 5
  - Qüestionari d'avaluació de l'equip: Annex 9
  - Formulari d'avaluació de resultats: Annex 16.
- **AVALUACIÓ FINAL:** elaboració d'un informe amb dades de totes les avaluacions del procés, tenint especial compte de:
  - Número d'alumnes participants en la creació de la plataforma.
  - Número d'alumnes usuaris de la plataforma (que disposen de vídeo-currículum en ella).
  - Número d'empreses adherides (que fan ús de la plataforma per promocionar-se i seleccionar perfils per contractar a l'alumnat).
  - Número d'alumnes coneguts i contractats per mitjà de la plataforma.
- **AVALUACIÓ D'IMPACTE:** es realitza una enquesta de seguiment amb els centres que han participat en el projecte en darrers anys i s'accedeix a la

plataforma web per comprovar la seua activitat i manteniment, número i evolució de visites i posició en els resultats de recerca dels cercadors web.

14. DOCUMENTACIÓ

BIBLIOGRAFIA

- *N. Sánchez, M.A. Román, A. González, Ámbitos de inclusión, Contexto de la Intervención Social, Editorial Altamar*).
- *Miguel Jimenez Santiago, Rosa María Serna Rodríguez, Miriam Fernández Martín, Apoyo a la Intervención Educativa, Editorial Sintesis.*
- *Bruno Jesús García González, Julia Muñoz Gil, Empresa e Iniciativa Emprendedora, Tu Libro de FP.*

WEBGRAFIA

- Garantia Juvenil, Consell Europeu, cercat el 1/4/2019 en la web https://www.consilium.europa.eu/es/policies/youth-employment/youth-guarantee/
- Pla Nacional d'Implantació de la Garantia Juvenil en Espanya, Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, cercat el 1/4/2019 en la web http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/plannacionalgarantiajuvenil_es.pdf
- Programa foment contractació indefinida joves qualificats, Comunitat Valenciana, INJUVE, cercat el 2 d'abril de 2019 a la web http://www.injuve.es/convocatorias/becas/programa-fomento-contratacion-indefinida-jovenes-cualificados-comunidad-valenciana-0
- Avalem Joves i Avalem Joves Plus del Consell de la Generalitat Valenciana, cercat el 24/4/2019 a la web, http://www.labora.gva.es/es/avalem-joves
- Noves metodologies docents, Amparo Fernández March, Institut de Ciències de l'educació, Universitat Politècnica de València, cercat el 9/04/2019 a la web http://roble.pntic.mec.es/jprp0006/tesis/metodologia/nuevas_metodologias_docentes_de%20fernandez_march.pdf
- Aprenentatge Servei, Roser Batlle Suñer, cercat el 5/04/2019 a la web https://roserbatlle.net/aprendizaje-servicio/

- Aprenentatge col·laboratiu, tècniques didàctiques, Programa de Desenvolupament d'Activitats Docents, Direcció d'Investigació i Innovació Educativa, cercat el 5/04/2019 a la web http://www.itesca.edu.mx/documentos/desarrollo_academico/metodo_aprendizaje_colaborativo.pdf
- Què és Agile i quins són els 12 principis del seu model? Project Management, OBS Business School, cercat el 5/04/2019 a la web https://www.obs-edu.com/es/blog-project-management/metodologias-agiles/que-es-agile-y-cuales-son-los-12-principios-de-su-modelo
- Què és Scrum? Característiques i avantatges, OBS Bussiness School, partner de la Universitat de Barcelona, cercat el 11/04/2019 a la web https://www.obs-edu.com/es/blog-project-management/metodologia-agile/que-es-un-scrum-caracteristicas-y-ventajas

15. Annexos

ANNEX 1

EXEMPLES GENERADORS D'ACTIVITAT ECONÒMICA

1. Posem que un alumne/a "A" membre de la plataforma desenvolupa les seues pràctiques en un centre d'estètica o perruqueria. Qualsevol altre alumne/a "B" igualment membre de la plataforma pot anar a una perruqueria o centre d'estètica pel seu compte. Aquest alumne/a "B" per mitjà de la plataforma coneix i s'interessa pel perfil de l'alumne/a "A" i veu el lloc on aquest/a està duent a terme les seues pràctiques. L'alumne/a "B" acudeix a gastar els seus diners que gastaria en qualsevol altre lloc en eixa empresa on fa les pràctiques l'alumne/a "A", que comptant amb el suport dels professionals que hi treballen, li donaran un assessorament personalitzat contribuint a que l'alumne/a "A" atregui clientela per la seua manera de ser, currículum, etc. a la empresa on està realitzant les pràctiques. Açò podria afavorir la seua futura contractació. Després l'alumne/a "B" dins la plataforma valora el grau de satisfacció, tracte rebut per l'alumne/a "A" proporcionant-li referències per futures ocupacions professionals. Al igual que l'alumne/a "B", qualsevol altra persona externa a la plataforma podria haver vist el perfil de l'alumne/a "A" i haver anat a rebre l'assessorament per al seu canvi d'imatge allà on aquest/a du a terme les pràctiques, proporcionant altre feedback en la plataforma.
2. Partint d'un exemple semblant a l'anterior, posem que qualsevol persona pot anar a una tenda de roba i escollir aquella que li agrade sense major orientació que gustos propis. Per mitjà de la plataforma pot localitzar a un alumne/a que generi el seu interès amb el vídeo-currículum que aquest/a haja publicat en la plataforma. Aquest alumne pot estar realitzant les seues pràctiques d'imatge personal i tinga contacte amb un company/a que fa les seues pràctiques de comerç en una determinada tenda de roba. Acudirà a un lloc i altre amb un assessorament per l'elecció del vestuari que millor s'adapte a la seua forma de ser, imatge a transmetre, etc.
3. Comptant amb un determinat pressupost per la impressió dels cartells publicitaris de la plataforma, serà l'alumnat qui buscarà aquelles empreses que poden dur a terme la tasca i seleccionarà aquella empresa o empreses amb qui tinga contacte, per exemple per mitjà de la realització de les seues pràctiques en aquesta, o per

mitjà d'altre company/a que estiga realitzant-les en ella, o pel prestigi i reconeixement que aquesta empresa suscite en l'alumnat del sector. Açò donarà feina a l'empresa seleccionada i donarà a conèixer a l'alumne com client.

4. Disposant d'altra partida pressupostària del projecte destinada per exemple a la fabricació dels fons expositors "*roll up*" que s'utilitzaran per gravar els vídeo-currículums de cada membre de la plataforma, serà l'alumnat qui buscarà aquelles empreses que puguen dur a terme la tasca i li assignarà la seua realització a aquella que més s'adapte al pressupost o oferereixi millor servei o relació qualitat, disseny i preu. Açò igualment donarà feina a l'empresa seleccionada i donarà a conèixer a l'alumne com client.
5. El mateix alumnat pot introduir elements publicitaris en els seus vídeos personals d'aquelles marques, tendes, empreses o persones amb les que desenvolupa algun tipus d'activitat personal, professional o per gustos i experiències pròpies, donant un testimoni real, directe i en primera persona sobre aquestes, contribuint a promocionar-les i atraure clientela.
6. Igualment una persona particular pot necessitar qui cuide del seu fill o filla unes determinades hores, bé perquè aquesta persona treballa o té eixa necessitat en un moment puntual. Per mitjà de la plataforma, pot localitzar l'alumnat format en educació infantil i contactar amb aquell alumne/a que més li haja agradat amb els vídeos personals que tinga publicats en la plataforma. Açò contribuirà a proporcionar-li alguns ingressos a aquest alumne/a.
7. Un/a turista ve a visitar la nostra ciutat o entorn i en compte de fer-ho movent-se a soles o amb un plànol, per mitjà de la plataforma pot localitzar a un alumne/a que faça senderisme o ciclisme de muntanya i l'ajude a conèixer l'entorn natural acompanyat així d'una persona de la zona. Igualment pot aplicar-se en la gastronomia, oferta cultural, hotelera, etc. amb qui aquest alumne/a tinga els seus contactes per atreure a aquests turistes.
8. Una persona vol iniciar-se en la pràctica d'un esport com per exemple el ciclisme de muntanya. Per mitjà de la plataforma pot localitzar a un alumne/a que practique aquest esport i ofereixi els seus serveis d'acompanyament personal en aquesta pràctica esportiva.

ANNEX 2

ANÀLISI DE LA REALITAT. FORMULARI PER A L'ALUMNAT

Data: ☐ Edat: ☐ Sexe: ☐ Home ☐ Dona

Resident a Alcoi i comarca: ☐ Si ☐ No Població de naixement: ☐

Centre d'estudis: ☐ Branca / Especialitat: ☐

Perquè has triat els estudis? ☐ Vocació ☐ Amistats ☐ Interès personal

☐ Per ocupar el temps ☐ Sortides professionals ☐ Decisió de la meua família

☐ Altre, quin? ☐

Has realitzat algun altre cicle formatiu de grau bàsic, mitjà o superior? ☐ Si ☐ No

Quin és el teu nivell màxim d'estudis completats? ☐ ESO ☐ Batxiller

☐ Formació professional bàsica ☐ Formació professional de grau mitjà

☐ Formació professional de Grau Superior ☐ Grau Universitari

☐ Màster

Esperes treballar d'allò en el que estàs estudiant actualment? ☐ Si

☐ Encara no ho sé ☐ Ho veig difícil ☐ Vaig a continuar estudiant

Què dificultats creus que hi ha per poder treballar en el que estàs estudiant?

☐ Pocs llocs de feina en el mercat laboral per aquest cicle

☐ Hi ha molta competència d'altres cicles semblants i graus universitaris

☐ Les empreses no coneixen el cicle

☐ Necessite formació addicional

☐ Eixim poc preparats i preparades per al món real

☐ He de desplaçar-me fora de la meva població

☐ Altra, quina? ☐

Quins recursos saps utilitzar per buscar feina?

☐ Cap ☐ LinkedIn ☐ Facebook ☐ Portals d'ocupació

☐ Infojobs ☐ ETTs ☐ Autoanuncis ☐ Labora / SERVEF

☐ Enviament postal de currículums ☐ Contactes i amics

☐ Enviament de currículums per correu electrònic

☐ Altres, quins?

Independentment de si hi ha o no feina del que estàs estudiant a la teva població, on preferiries treballar?

- ☐ Prop de casa, podent anar a peu
- ☐ En una població propera, (a menys de 50Km)
- ☐ En una altra població llunyana per canviar d'aires (a més de 50 km)
- ☐ A l'estranger per adquirir altres experiències
- ☐ En qualsevol lloc que trobi el treball per al qual estic estudiant
- ☐ On trobi una feina que em trobi a gust i em valorin encara que no tingui a veure amb els meus estudis
- ☐ Un altre, quin? ☐

Sense repetir numeració, prioritza d'1 a 5 el teu nivell de preocupació per aquests temes

La desocupació	1	2	3	4	5
La corrupció política	1	2	3	4	5
Disposar d'habitatge	1	2	3	4	5
Les desigualtats socials	1	2	3	4	5
La solitud/ estar sol / a	1	2	3	4	5

Et consideres una persona... ☐ Amb importants dificultats de socialització

☐ A qui li costa socialitzar ☐ Mitjanament sociable ☐ Altament sociable

Alguna vegada t'has sentit sol o sola a l'hora de prendre decisions importants?

☐ Si ☐ No

Ets capaç d'expressar les teves emocions i sentiments? ☐ Si ☐ No

☐ De vegades ☐ Molt sovint

Sense repetir numeració, a què li dones més prioritat?

Disposar d'habitatge	1	2	3	4	5
Tindre feina	1	2	3	4	5
Tindre cotxe	1	2	3	4	5
Tindre parella	1	2	3	4	5
Disposar de temps d'oci	1	2	3	4	5

Consideres que tens bones competències digitals? (Maneig d'ordinadors, programes, mòbils, APPS, Internet) ☐ Molt altes ☐ Altes ☐ Mitjanes

☐ Baixes ☐ Nul·les

Per donar-te a conèixer millor a un / a possible ocupador / a ¿estaries disposat / a a compartir informació sobre quins són els teus interessos, inquietuds, somnis, aspiracions? ☐ Si ☐ No ☐ Tal vegada

Tens vídeo currículum? ☐ Si ☐ No

També accessible en línia a l'adreça: http://cort.as/-FuJ_

INFORME EXTRET DEL QÜESTIONARI

El formulari s'envia per correu al professorat de diferents centres i cicles. Només s'obtenen respostes d'aquells on s'ha anat presencialment a presentar les línies del projecte. Així es passa l'enquesta a 76 alumnes de diferents cicles i centres d'edats entre els 16 i els 51 anys, predominant el grup d'edat entre els 18 i els 21, sent dones el 69,7% i homes el 30,3%, constatant la tendència d'un major número de dones que estudien que els homes. La procedència d'aquest alumnat és majoritàriament d'Alcoi i comarca, encara que hi ha alumnat provinent de poblacions com Albaida, Ontinyent, Alacant, Bocairent, Elx, Gandia, Villena, Xàtiva i fins i tot de poblacions estrangeres.

El 35% d'aquest alumnat ja té una formació de grau mitjà i un 18,4% també ha cursat altre cicle de grau superior, front a un 11,8% que ha accedit directament des de batxiller. També cal destacar que un 56,6% ja ha cursat una formació de grau mitjà, superior o universitària, fet que ens fa veure que disposar d'una única formació no garanteix un lloc de feina relacionat amb aquesta.

El 76,3% està cursant actualment els estudis per un interès personal i només el 39'5% ho ha fet per les sortides professionals del cicle que està estudiant. Un percentatge molt baix està estudiant per fer-ho junt a amistats (2,6%), per decisió de la família (1,3%) o perquè no li arribava la nota per estudiar el que volia (1,3%).

L'alumnat espera treballar en allò que ha estudiat actualment en un 72,4%, junt a un 17,1% que no ho té clar i un 9,2% que vol continuar estudiant.

Respecte a les dificultats que creuen que hi ha per trobar feina, el 52,6% pensen que hi ha molta competència d'altres cicles. Un 35,5% pensa que hi ha pocs llocs de feina en el mercat de treball per al que estan estudiant. El 14,5% creu que les empreses no coneixen els cicles formatius. Sols un 19,7% veu com dificultat el fet de tindre que desplaçar-se fora de la seua població. També la falta d'experiència o l'edat són factors que pensen que dificulten la seua possibilitat de treballar.

En quant als recursos emprats per la cerca de treball, predomina el enviament de currículums per correu electrònic, amb un 77,6% i el 64,5% recorre a contactes i amistats. També es fa ús d'aplicacions com LinkedIn, amb un 56,6%, Facebook amb un 39,5%, portals d'ocupació amb un 53,9%. Només hi ha un 3,9% que no sap utilitzar cap recurs.

En quant a preferències de proximitat del lloc de feina respecte el seu domicili, el 40,8% preferiria treballar en la seua mateixa ciutat o a menys de 50Km (38,2%). Un 28,9% estaria disposat a treballar a l'estranger i un 35,5% allà on trobe una feina en la que se senti a gust.

Veiem que al 43,42% li preocupa més l'atur per exemple molt per davant de la soledat (5,26%), les desigualtats socials (13,16%), tindre cotxe (17,57%), tindre parella (10,81%) o tindre temps d'oci (8,11%), entre altres, anteposant el treball per davant d'aquestes qüestions. Ací l'atur preocupa més a les dones en un 47,17% respecte als homes, que registren un 34,78%. Curiosament la soledat preocupa més als homes, amb un 8,7%, front a les dones, amb un 3,77%.

En quant a la capacitat de relacionar-se amb altres persones, el 43,4% es considera altament sociable, junt a un 48,7% que diu ser mitjanament sociable. Percentatges propers al 50% que diu ser capaç d'expresar emocions i sentiments. Sols un 5,6% diu tindre dificultats de socialització i un 1,3% té especials dificultats per relacionar-se amb altres persones. En aquest sentit, no hi ha diferències significatives en funció del sexe.

D'altra banda, l'horari i l'ambient de treball resulten el més important per damunt del sou, conciliar amb la vida familiar o treballar en el que els agrada.

La major part dels enquestats diu tindre bones competències en l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació. Només un 5,3% diu tindre un baix coneixement al respecte.

El 73,7% estaria disposat a compartir informació sobre interessos, somnis, aspiracions o inquietuds per donar-se millor a conèixer a un ocupador/a. Només un 1,3% manifesta no tindre cap interès en fer-ho.

Un 21,1% ja disposa de vídeo-currículum i el 63,2% estaria interessat en participar en la creació d'una xarxa per donar-se a conèixer a la població, junt al 34,2% que mostra ambigüitat. Només un 2,6% manifesta una negativa a participar.

ANNEX 3

CIP FP Batoi, Carrer Societat Unió Musical, 8, 03802 Alcoi, Alacant.





IES Cotes Baixes, Polígon Cotes Baixes C, 03804 Alcoi, Alacant.





EASD d'Alcoi, Carrer Barranc de Na Lloba, S/N, 03801 Alcoi, Alacant.





ANNEX 4

TAULER KANBAN

URGENTS	TASQUES
	EN PROCÉS
COMPROBADES	ACABADES
OBSERVACIONS	INCIDÈNCIES



ANNEX 5

QÜESTIONARI D'AVALUACIÓ DE L'ACTIVITAT

ACTIVITAT: ______________________________

DATA: ______________________

LLOC: ______________________________

Marca amb una "X" la casella amb la puntuació que consideres adequada, on "1" és molt roí i "5" correspon a molt bo.

	1 Molt roí	2 Roí	3 Normal	4 Bo	5 Molt bo
Materials proporcionats					
Materials utilitzats					
Instal·lacions					
Activitats					
Organització					
Informació rebuda					
Professors/es					
Companys/es					
Gestor del projecte					
Equip realitzador					
Duració de l'activitat					
Valoració global de l'activitat					

Què ha sigut el que més t'ha agradat d'esta activitat?. Perquè?

Què és el que menys t'ha agradat?. Perquè?

Què milloraries o afegiries en esta activitat?

Observacions o suggeriments

També accessible en línia a l'adreça: http://cort.as/-IUWJ

ANNEX 6

ESCULL AL TEU EQUIP

Escull a les 5 persones amb qui faries equip per dur a terme un projecte


Albert Einstein


Miley Cyrus


Mark Zuckerberg


Marga Díaz


Steve Jobs


Sofía Puerto


Cristiano Ronaldo


Georgina Rodríguez


Mohamed Basmati


María Pérez


Juan Casas


Penélope Cruz


Pilar Rubio


Iwan Rheon


Indira Yeownis


Paco Grau


Cindy Kimberley


Gandhi

Què tal les teues eleccions?


Està mort i ha deixat de treballar


Està de gira


Està de judicis


Li encantaria treballar amb tu


Està mort Vols reunir-te amb ell?


Li caus fatal i passa de treballar amb tu


De debò? Ell està molt ocupat


El seu marit no li deixa


Parla molt poc espanyol, encara que li posa ganes a tot


Ha ingressat a la presó per matar al seu marit


Li agrades molt i estarà encantat de treballar amb tu


Li sap fatal. En una altra ocasió serà


Estic de viatge. Tornaré a 6 mesos i ja veurem


No parla espanyol. Està rodant una pel·lícula


Acaba d'arribar a Espanya. només parla anglès


Està disposat a fer el que necessites


Està il·localitzable.


Va morir fa temps. Saps contactar amb ell?

Per treballar en equip:

- De vegades l'equip està configurat per factors externs, que resulta difícil controlar al 100%.
- Sol ser dificultós fer equip exclusivament amb qui nosaltres voldríem o ens agradaria.
- Sovint ens manca molta informació de les persones amb qui compartim trams de la vida.
- Es necessari saber aprofitar el millor que té cada persona.
- Cal voluntat de treballar i fer equip.
- És necessari saber combinar les capacitats, necessitats i interessos propis amb els de l'equip.
- Cal evitar deixar-se arrossegar per prejudicis.
- Sempre és necessari respectar a les persones, indistintament de la seua formació, experiència i aparença.
- Podríem resumir que és necessari:
  - Confiança, Comprensió, Comunicació, Companyonia.
  - Afegible Coneixement / re-Coneixement.

ANNEX 7

CALENDARI DE LES EMOCIONS



octubre 2019

Dilluns	Dimarts	Dimecres	Dijous	Divendres	Dissabte	Diumenge
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Alegria Tristesa Por Angoixa Ira Sorpresa

Joan Didac Maria Paula Ana

ANNEX 8

TAULER DE DELEGACIÓ

	MATÈRIA	Informar	Vendre	Consultar	D'acord	Assessorar	Preguntar	Delegar	RESPONSABLE	PERSONES
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										

MATÈRIA	Allò que cal fer, assumpte pel que és necessari decidir.
RESPONSABLE	Persona a qui li és encomendada la tasca, la responsabilitat, l'assumpte que ha de resoldre…
PERSONES	Persona, persones, grup, entitat, recurs a qui li s'ha de informar, consultar, delegar…
INFORMAR	El/la responsable pren una decisió i pot, si vol, o no explicar el seu les raons.
VENDRE	El/la responsable pren una decisió però intenta convèncer i explicar les raons, fa que el grup se senti implicat.
CONSULTAR	El/la responsable demana una primera opinió al grup, que es pren en consideració abans de prendre una decisió.
D'ACORD	El/la responsable debat amb tots els involucrats i el grup ha d'arribar a un consens per decidir.
ASSESSORAR	El/la responsable dóna la seva opinió però no decideix.
PREGUNTAR	El grup decideix, i posteriorment el/la responsable pregunta què es va decidir.
DELEGAR	Decideix el grup i el/la responsable ni tan sols vol saber què van decidir.



ANNEX 9

QÜESTIONARI D'AVALUACIÓ DE L'EQUIP

EQUIP: ______________________________

DATA: ____________________

LLOC: ______________________________

Contesta "Si" o "No" a les qüestions següents:

Els objectius de l'equip estaven clars?	☐	Si	☐	No
Els objectius han sigut acceptats per tot els membres de l'equip?	☐	Si	☐	No
Estaven ben definides les tasques per aconseguir els objectius?	☐	Si	☐	No
Els membres de l'equip tenen clares les seues responsabilitats individuals?	☐	Si	☐	No
S'ha aconseguit realitzar totes les tasques?	☐	Si	☐	No
Has aconseguit realitzar adequadament les teues tasques?	☐	Si	☐	No
Has tingut alguna dificultat en la realització de les teues tasques?	☐	Si	☐	No
Has tingut oportunitat de comunicar les teues dificultats a l'equip?	☐	Si	☐	No
Has tingut ajuda per resoldre les dificultats sorgides?	☐	Si	☐	No
Tots els membres de l'equip han participat en la presa de decisions?	☐	Si	☐	No
Has participat activament en la presa de decisions?	☐	Si	☐	No
El degà (Scrum màster) ha facilitat la comunicació i la participació?	☐	Si	☐	No
La comunicació ha sigut clara, fluida i precisa?	☐	Si	☐	No
S'ha utilitzat adequadament les eines per facilitar la comunicació?	☐	Si	☐	No
S'han escoltat les opinions de tots els membres de l'equip?	☐	Si	☐	No
S'han produït conflictes entre els membres de l'equip?	☐	Si	☐	No
S'han resolt adequadament tots els conflictes que han sorgit?	☐	Si	☐	No
S'han produït problemes en el desenvolupament de les tasques?	☐	Si	☐	No
S'han plantejat diferents alternatives per resoldre els problemes?	☐	Si	☐	No
S'han resolt adequadament tots els problemes que han sorgit?	☐	Si	☐	No
Hi ha hagut un clima de treball agradable?	☐	Si	☐	No

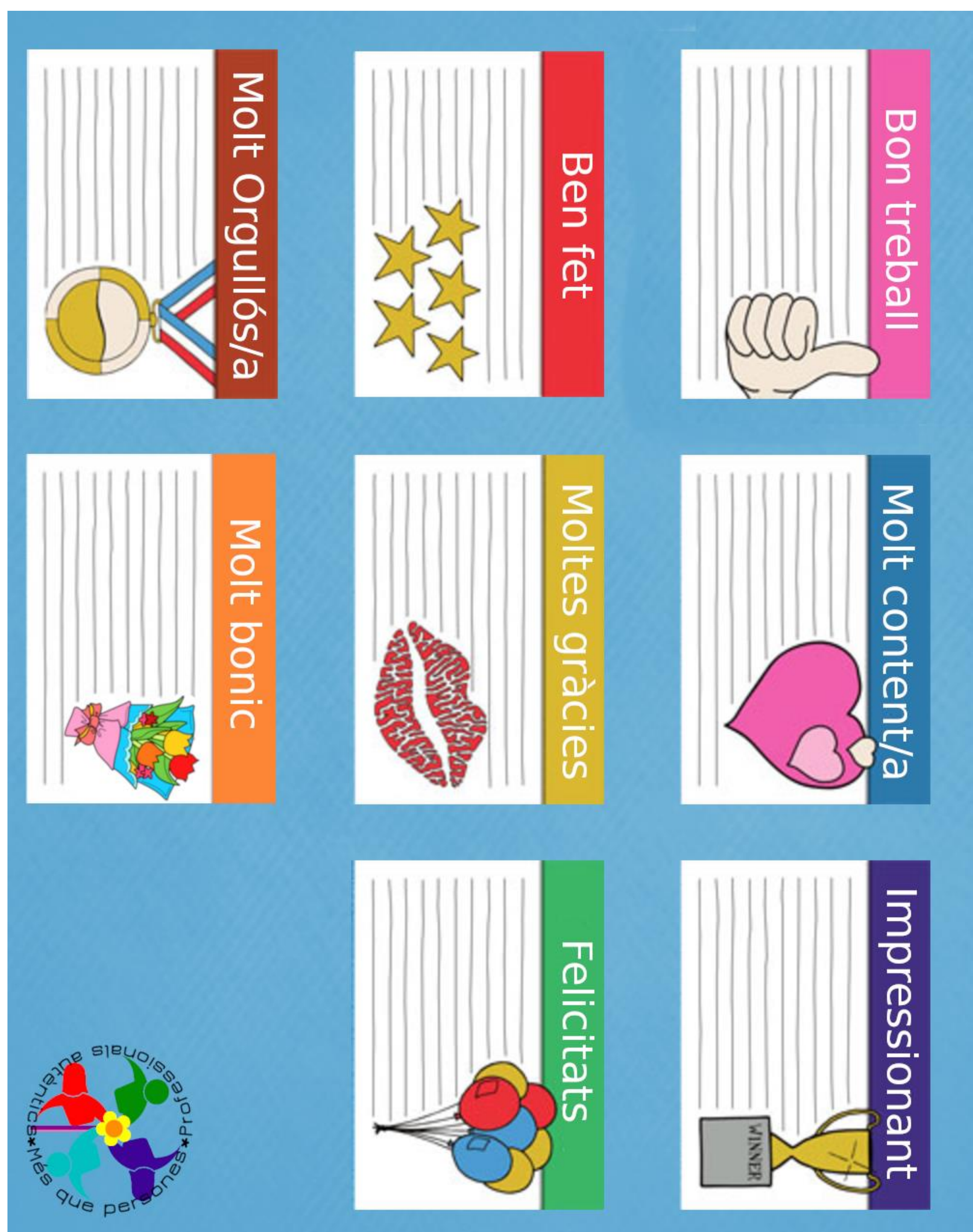
Hi ha hagut bona confiança entre els membres de l'equip?	☐ Si	☐ No
Tots els membres de l'equip s'han implicat per igual?	☐ Si	☐ No
El grup ha estat suficientment motivat en la realització de les tasques assignades?	☐ Si	☐ No
T'has sentit a gust en l'equip?	☐ Si	☐ No
S'han reconegut públicament es mèrits aconseguits, desenvolupament de tasques i bones actituds dels membres de l'equip?	☐ Si	☐ No
Les reunions han sigut en la freqüència adequada?	☐ Si	☐ No
Consideres que les reunions han sigut productives?	☐ Si	☐ No
Creus que has aprés a treballar bé en equip?	☐ Si	☐ No

Observacions o suggeriments

*Per agilitzar les avaluacions i reduir despeses, també es fa un formulari de Google ubicat en l'adreça:
http://cort.as/-IUX2

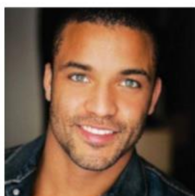
ANNEX 10

TARGETES DEL KUDO BOX



ANNEX 11

DEPARTAMENT DE SELECCIÓ DE PERSONAL

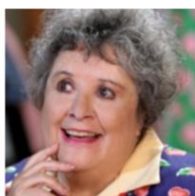

Home 5


Home 4


Home 3

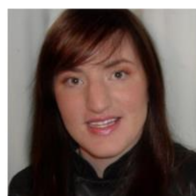

Home 2


Home 1


Dona 5


Dona 4


Dona 3


Dona 2


Dona 1

1. Marca el número de la persona que et resulta més agradable.
2. Marca el número de la persona que et resulta menys atractiva.
3. Una d'aquestes persones ha estat en la presó. Quina creus que és?
4. Una d'aquestes persones és model. Quina creus que és?
5. Quina d'aquestes persones et suscita més desconfiança?
6. Marca el número de la persona que et genere més confiança.
7. Una d'aquestes persones està doctorada en medicina. Quina creus que és?
8. Una d'aquestes persones dirigeix una multinacional. Quina creus que és?
9. Quina d'aquestes persones t'interessaria conèixer?
10. Amb quina d'aquestes persones te n'aniries una nit de festa?
11. Marca el número de la persona a qui li deixaries (*o no li deixaries*) diners si te'ls demanara pel carrer.

Qüestionari accessible en línia a l'adreça: http://cort.as/-IRHc

ANNEX 12

CONTE DE LA CACA

Conten que als inicis del món, quan va nàixer el primer ésser humà tots els òrgans vitals i parts importants del cos van començar a discutir sobre qui seria el que havia de manar.

El cervell va exposar: "Jo he de ser qui mane, ja que coordine el funcionament de tot el cos".

Però de seguida els ulls es va oposar argumentant: "No pot ser així perquè som nosaltres qui guiem tot el cos i si no fora per nosaltres, s'estavellarieu en qualsevol lloc".

“Em sap mal el malestar que esteu generant amb aquell debat, però no hi ha dubte que jo soc qui vos aporte la sang a vosaltres i per tant no pot haver dubte que el meu paper és el més important de tots", va dir el cor amb la seua intervenció.

“Ei, ei, ei. A veure! Que soc jo qui vos dona de menjar a tots i sense mi moriríeu de gana, així que està clar que qui he de manar soc jo”, va dir l'estomac una mica indignat.

“I què dieu de nosaltres?” -van dir les mans alçant-se cap amunt- “Si no fora perquè nosaltres agafem el menjar, no hi hauria res que digerir i per tant l'estomac no vos podria donar de menjar, així que ja està clar qui ha de manar. Són les mans les que manen.

Les cames van demanar el seu torn per parlar i es van declarar elles mateixa que anaven a ser les que manaren perquè segons elles carregaven i transportaven tot el cos.

De sobte, van escoltar una veu allà per les profunditats del cos: “ja està bé! Ja m'he cansat de tant enrenou! Jo vaig a ser qui mane i no hi ha res més de què parlar!”.

En aquell moment tots es van indignar en escoltar aquella part que parlava amb tanta gosadia, que ni tan sols s'havia presentat i a més no donava la cara.

Però de seguida es van començar a riure quan es van adonar que era la merda qui acabava de parlar dient que anava a ser ella qui manara.

“Això no pot ser!” -van dir totes les parts del cos alhora- “la merda mai pot manar; ella ja està pràcticament fora del cos. Ningú et vol ni estarà disposat a obeir les teues ordres”.

I tots van esclatar amb moltes riallades.

"Bé. Vosaltres vos ho heu buscat". Així la merda es va negar a sortir del cos. Van començar a passar els dies, una setmana... I els dies continuaven passant i la merda no eixia.

Els primers en sentir la tensió van ser els ulls, que es van posar rojos i veien malament. Després el cervell va començar a marejar-se. El cor bategava espaiet. L'estomac no podia digerir perquè no li cabia res i no podia empentar res cap als budells, que estaven saturats. Va arribar el moment que les mans i les cames van començar a tremolar... I no havia passat més que unes poques setmanes.

Allò no es va poder aguantar més, llavors tots van cridar:

-"Ja està bé! Que mane la merda!, que ja no podem aguantar més.

I és així com des d'aquell moment qualsevol merda pot manar.

ANNEX 13

HISTÒRIES DE VIDA

Punts vitals	Història "A"	Història "B"	Història "C"	Història "D"
Naixement	Has nascut en una família humil a un país pobre	Has nascut en una família adinerada a un país pobre	Has nascut en una família de classe treballadora a un país desenvolupat	Has nascut en una família desestructurada a un país pobre
Trets físics	Ets una dona. La teua pell és de color negre. Resultes atractiva per altres persones.	Ets una dona. La teua pell és blanca. Estàs una mica grossa. Resultes poc atractiva per altres persones.	Ets un home. La teua pell és blanca. Resultes atractiu per altres persones.	Ets un home. La teua pell és fosca. Tens un defecte físic que causa rebuig.
Salut	Tens molt bona salut.	La teua salut és delicada i malaltes amb facilitat.	Tens un defecte congènit pel que has de cuidar molt la teua alimentació per evitar l'agreujament.	Mai has patit malaltia alguna.
Alimentació	Menges moltes fruites i verdures.	Tens preferència pel menjar precuinat.	Tens accés a una alimentació adequada.	La teua alimentació es poc adequada.
Hàbits	Fumes molt.	Fas poc exercici.	Tens una addicció a substàncies pernicioses.	T'agrada practicar esport i cuidar-te.
Treball	No tens treball.	Treballes en una gran empresa i tens bon sou.	No treballes i depens dels ingressos d'altres persones.	Estàs estudiant.
Atenció sanitària	No pots accedir als tractaments mèdics que pugues necessitar.	Tens accés a tots els tractaments mèdics que pugues necessitar.	Sols tens accés a alguns dels tractaments mèdics que pugues necessitar.	Actualment no hi ha cura per a la malaltia que t'han diagnosticat.
Successos	Ha esclatat un conflicte	L'empresa en la que	Has d'emigrar amb la teua	Vas a tindre un fill.

	bèl·lic al teu país i perds tot el que tens.	treballes ha sigut declarada en fallida.	família en busca d'un entorn millor.	
Suports	Tens recolzament de la família.	Tens recolzament d'amics i familiars.	No tens cap tipus de recolzament.	No t'agrada rebre ajuda de cap persona.
Caràcter	Ets una persona molt sociable i simpàtica.	Ets una persona orgullosa i ambiciosa.	Ets una persona molt reservada i poc simpàtica.	Ets una persona molt insegura.
Relacions	Estàs enamorat/da de la persona de la teua dreta.	Odies a la persona de la teua esquerra.	Mantens una relació sentimental amb una persona del mateix sexe.	No suportes viure a soles.

ANNEX 14

BARALLA DE DECISION POKER



ANNEX 15

NÓMINA TIS a ½ jornada

EMPRESA		**TRABAJADOR**	
DOMICILIO		**NIF**	
CIF		**Número S.S.**	
CCC		**CATEGORIA**	
		GRUPO COTIZACION	

Periodo liquidación	del 1 de julio al 31 de julio		Nº días	31	
I. DEVENGOS					**TOTALES**
1. Percepciones salariales					
Salario base				660,83 €	
Complementos salariales:					
Horas extraordinarias					
Horas complementarias					
Gratificaciones extraordinarias				110,14 €	
Salario en especie					
2. Percepciones no salariales					
Indemnizaciones o Suplidos					
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social					
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.					
Otras percepciones no salariales					
A. TOTAL DEVENGADO					**770,97 €**

II. DEDUCCIONES

1. Aportaciones del trabajador a las cotizacones a la S.S y recaudación conjunta

	Base		Tipo	Importe	
Contingencias comunes	770,97 €		4,70%	36,24 €	
Desempleo	770,97 €		1,60%	12,34 €	
Formación Profesional	770,97 €		0,10%	0,77 €	
Horas extraordinarias Normales		0,00 €	4,70%	0,00 €	
Horas extraordinarias de Fuerza Mayor		0,00 €	2,00%	0,00 €	
TOTAL APORTACIONES				**49,34 €**	
2. Irpf			8,00%	61,68 €	
3. Anticipos					
4. Valor de los productos recibidos en especie					
5. Otras deducciones					
B. TOTAL A DEDUCIR				**111,02 €**	
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)					**659,95 €**
Firma y sello de la empresa			Fecha		Recibi

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA				
1. Base de cotización por contingencias comunes				
Remuneración mensual	660,83 €			
Prorrata pagas extras	110,14 €		Tipo	Aportación Empresa
TOTAL	**770,97 €**		23,60%	181,95 €
		Base		
2. Base de Contingencias Profesionales y otros conceptos de recaudación conjunta	AT y EP			0,00 €
	Desempleo	**770,97 €**	6,70%	51,65 €
	FP		0,60%	4,63 €
	FOGASA		0,20%	1,54 €
3. Cotización por horas extras			23,60%	0,00 €
4. Cotización por horas extras fuerza mayor			12,00%	0,00 €
5. Base sujeta a retención del IRPF			**Total**	**239,77 €**

ANNEX 16

AVALUACIÓ DE RESULTATS

1.- PREPARACIÓ

Contesta "Si" o "No" a les qüestions següents:

Hi ha almenys un professor/a en cada centre implicat en el projecte?	☐ Si	☐ No
S'han preparat totes les activitats i dinàmiques necessàries per iniciar el projecte?	☐ Si	☐ No
El professorat està format en aprenentatge servei?	☐ Si	☐ No
S'ha pogut formar al professorat en metodologies àgils i Scrum?	☐ Si	☐ No
Tots els centres han signat el conveni de col·laboració?	☐ Si	☐ No
Es disposa d'una pila de producte bastant perfilada?	☐ Si	☐ No
S'ha pogut complir la calendarització prevista?	☐ Si	☐ No

Dificultats i incidències sorgides

Correccions o adaptacions realitzades

Propostes i suggeriments de millora

2.- PROMOCIÓ

S'ha pogut presentar el projecte en tots els cicles prevists?	☐ Si	☐ No
Van a participar tots els cicles formatius contemplats?	☐ Si	☐ No
Se sumen altres cicles formatius?	☐ Si	☐ No
Es disposa d'un professor/a per cada grup de treball?	☐ Si	☐ No
S'ha pogut formar un equip base per assajar la metodologia?	☐ Si	☐ No

S'ha pogut complir la calendarització prevista? ☐ Si ☐ No

Dificultats i incidències sorgides

Correccions o adaptacions realitzades

Propostes i suggeriments de millora

3.- <u>CREACIÓ D'EQUIPS</u>

S'han pogut formar tots els equips de treball? ☐ Si ☐ No

Hi ha almenys un membre en cada equip que sap utilitzar la metodologia de treball? ☐ Si ☐ No

Hi ha almenys un membre en cada equip format en mediació i resolució de conflictes? ☐ Si ☐ No

Els membres dels equips tenen confiança per expressar emocions i sentiments en el grup? ☐ Si ☐ No

S'han assolit els diferents rols en cada equip? ☐ Si ☐ No

Dificultats i incidències sorgides

Correccions o adaptacions realitzades

Propostes i suggeriments de millora

4.- ELABORACIÓ

Tots els equips coneixen la pila del producte?	☐	Si	☐	No
S'ha creat un model de currículum per a les persones usuàries de la plataforma?	☐	Si	☐	No
S'ha creat un formulari per establir un diagnòstic de la capacitat de recerca de feina de les persones usuàries de la plataforma?	☐	Si	☐	No
S'ha consensuat i creat un llistat de competències personals per organitzar els perfils professionals de la plataforma?	☐	Si	☐	No
S'han creat el taller de mediació?	☐	Si	☐	No
S'han creat el taller d'emocions?	☐	Si	☐	No
S'ha creat la infografia sobre seguretat i privacitat a la web?	☐	Si	☐	No
S'ha creat el taller d'assessorament d'estètica i imatge personal?	☐	Si	☐	No
S'ha creat el taller de story telling i elevator pitch?	☐	Si	☐	No
S'ha creat el taller de gravació, edició i publicació de vídeos?	☐	Si	☐	No
S'ha creat el taller de disseny gràfic?	☐	Si	☐	No
Es disposa en cada centre d'un roll up per gravar els vídeo-currículums de l'alumnat?	☐	Si	☐	No
Estan dissenyats els cartells, díptics i targetes de visita de la plataforma?	☐	Si	☐	No
Les empreses disposen informació d'accés als convenis, tipus de contractació, bonificacions i ajudes des de la plataforma?	☐	Si	☐	No
Es disposa d'una guia per a les empreses sobre l'ús de la plataforma?	☐	Si	☐	No
S'ha creat el vídeo dels avantatges de contractar a l'alumnat de formació professional?	☐	Si	☐	No
Es disposa d'un vídeo de cada cicle per promocionar el que pot aportar el seu alumnat a la ciutadania i les empreses?	☐	Si	☐	No

Dificultats i incidències sorgides

Correccions o adaptacions realitzades

Propostes i suggeriments de millora

5.- TESTEIG

Es disposa d'una plataforma web plenament operativa?	☐	Si	☐	No
L'ús de la plataforma respon a criteris d'accessibilitat?	☐	Si	☐	No
Resulta fàcil establir diferents criteris de recerca per trobar perfils professionals amb determinades característiques?	☐	Si	☐	No

Dificultats i incidències sorgides

Correccions o adaptacions realitzades

Propostes i suggeriments de millora

6.- PUBLICACIÓ

Hi ha empreses que fan ús de la plataforma per promocionar-se?	☐	Si	☐	No
Es disposa de materials gràfics per promocionar la plataforma?	☐	Si	☐	No
Els participants han rebut formació per gravar i maquetar els seus vídeo-currículums?	☐	Si	☐	No

Almenys un 33% de l'alumnat ha publicat els seus vídeo-currículums a la plataforma?	☐	Si	☐	No

Dificultats i incidències sorgides

Correccions o adaptacions realitzades

Propostes i suggeriments de millora

7.- <u>DIFUSIÓ</u>

S'ha promocionat la plataforma per mitjà de xarxes, radio i premsa?	☐	Si	☐	No
Hi ha cartells per la ciutat per donar a conèixer la plataforma?	☐	Si	☐	No
Hi ha almenys un 40% de participació de l'alumnat d'infantil en el concurs de dibuix per promocionar la marca del caragol?	☐	Si	☐	No

Dificultats i incidències sorgides

Correccions o adaptacions realitzades

Propostes i suggeriments de millora

8.- ADOPCIÓ

Hi ha nou alumnat interessat en adherir-se a la plataforma?	☐ Si	☐ No
S'ha format al nou alumnat a gravar i maquetar els seus vídeo-currículums?	☐ Si	☐ No
El nou alumnat ha pogut publicar els seus vídeo-currículums a la plataforma?	☐ Si	☐ No
S'han creat elements per promocionar a les empreses en la plataforma?	☐ Si	☐ No
Hi ha alumnes que han rebut peticions d'entrevista de treball a través de la plataforma?	☐ Si	☐ No
Hi ha alumnes que han sigut coneguts i contractats al promocionar-se per mitjà de la plataforma?	☐ Si	☐ No
Hi ha un feedback sobre l'experiència amb els candidats i candidates de la plataforma?	☐ Si	☐ No

Dificultats i incidències sorgides

Correccions o adaptacions realitzades

Propostes i suggeriments de millora

OBSERVACIONS O SUGGERIMENTS

ANNEX 17

GLOSSARI

- **Agile:** És una metodologia per al desenvolupament de projectes que necessiten de rapidesa i flexibilitat; és una filosofia que suposa una forma diferent de treballar i de organitzar-se. Cada projecte es 'trosseja' en petites parts que han de completar-se i lliurar-se en poques setmanes.
- **Developer team:** (Equip de desenvolupament) conjunt de persones més "tècniques" que de manera conjunta desenvolupen el producte del projecte. Tenen un objectiu comú, comparteixen la responsabilitat de la feina que realitzen.
- **Elevator pitch:** consisteix en una forma de presentar les idees de negoci davant potencials clients o terceres persones que d'alguna o altra manera estiguin interessats en ella. Pren el seu nom d'una suposada situació en la qual, en el que dura un viatge en ascensor, has de despertar l'interès de la teva interlocutor pel teu projecte; ja sigui un inversor, un client potencial o un possible col·laborador. La finalitat és generar interès sobre el teu projecte, aconseguir una entrevista o reunió per a més endavant.
- **Històries d'usuari:** Són petites descripcions dels requeriments d'un client utilitzant el llenguatge comú de l'usuari, tenint en compte descriure el Rol, la funcionalitat i el resultat esperat: Com <qui> Vull <què> Per <objectiu>. Per exemple: com un empresari client de la plataforma, vull seleccionar una sèrie d'etiquetes per veure els perfils dels candidats que compleixin aquests criteris.
- **Lean:** és una nova forma de gestionar els processos que es desenvolupen en una empresa. Té com a objectiu netejar les activitats que no aporten res per obtenir a canvi un producte i una experiència final de gran qualitat per als clients.
- **Product Backlog:** (Pila de producte) és un llistat de totes les tasques que es pretenen fer durant el desenvolupament d'un projecte.
- **Product Owner:** És la persona responsable d'assegurar que l'equip aporti valor al projecte. Representa les parts interessades internes i externes, de manera que ha de comprendre i donar suport a les necessitats de tots els usuaris, així com també les necessitats i el funcionament de l'Equip Scrum. És la persona propietària de la planificació del projecte.



- **Scrum:** és un procés en el qual s'apliquen de manera regular un conjunt de bones pràctiques per treballar col·laborativament, en equip, i obtenir el millor resultat possible d'un projecte.
- **Scrum Master:** és la persona facilitadora del projecte; és la figura que lidera els equips en la gestió àgil de projectes. La seva missió és que els equips de treball assoleixin els seus objectius, eliminant qualsevol dificultat que puguin trobar en el camí.
- **Sprint:** és cadascun dels cicles d'un projecte Scrum que permeten tindre un ritme de treball amb un temps prefixat amb l'entrega d'un increment del producte que aporte valor.
- **StakeHolders:** és qualsevol persona que tinga un interès directe o indirecte en el projecte i en el treball de l'equip, com per exemple els que financen el projecte. En el cas d'aquest, una administració que vol afavorir la formació professional de qualitat i donar una eixida laboral a l'alumnat jove.
- **Startup:** és una empresa de nova creació que comercialitza productes i / o serveis a través de l'ús intensiu de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), amb un model de negoci escalable el qual li permet un creixement ràpid i sostingut en el temps. Aquest fort component tecnològic els permet poder escalar el seu negoci de forma àgil i ràpida, i amb una necessitat de capital inferior a les empreses tradicionals.
- **Storytelling:** és l'art d'explicar una història, la creació i aprofitament d'una atmosfera màgica a través del relat. En màrqueting és una tècnica que consisteix a connectar emocionalment amb els teus usuaris amb el missatge que estàs transmetent a través d'una història, deixar que t'arribin i toquin el cor i el cap, el cos i l'esperit: el racional i l'instintiu.

ANNEX 18

WEBGRAFIA AMPLIADA

1. Article 23 de la Declaració Universal dels Drets Humans, sobre el dret al treball, cercat el 15/03/2019 a la web https://dudh.es/23/



2. Article 35 de la Constitució Espanyola, sobre drets i deures dels ciutadans i ciutadanes relacionat amb el treball, cercat el 15/03/2019 a la web http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=35&tipo=2



3. La Garantia Juvenil, Comissió Europea d'Ocupació, Asumptes Socials i Inclussió, cercat el 1/4/2019 en la web https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en



4. Garantia Juvenil, Consell Europeu, cercat el 1/4/2019 en la web https://www.consilium.europa.eu/es/policies/youth-employment/youth-guarantee/



5. Recomanació del Consell del 22 d'Abril de 2013 sobre l'Establiment de la Garantia Juvenil, Diari Oficial de la Unió Europea, cercat el 1/4/2019 en la web https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:es:PDF



6. Iniciativa d'Ocupació Juvenil, Comissió Europea d'Ocupació, Assumptes Socials i Inclusió, cercat el 1/4/2019 en la web https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=1176



7. Estratègia Europa 2020, Polítiques d'Ocupació, Estratègia Europea de l'Ocupació, cercat el 1/4/2019 en la web http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/54/la-politica-de-empleo



8. Pla Nacional d'Implantació de la Garantia Juvenil en Espanya, Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, cercat el 1/4/2019 en la web http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/plannacionalgarantiajuvenil_es.pdf



9. Reial decret llei 6/2016, de 23 de desembre, de mesures urgents per a l'impuls del Sistema Nacional de Garantia Juvenil, cercat el 2/4/2019 a la web https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-12266



10. Programa foment contractació indefinida joves qualificats, Comunitat Valenciana, INJUVE, cercat el 2/4/2019 a la web http://www.injuve.es/convocatorias/becas/programa-fomento-contratacion-indefinida-jovenes-cualificados-comunidad-valenciana-0



11. Avalem Joves Plus del Consell de la Generalitat Valenciana, cercat el 24/4/2019 a la web, http://www.labora.gva.es/es/avalem-joves



12. Atur, total de joves (% de la població activa total entre 15 i 24 anys d'edat) (estimació modelatge OIT), cercat el 30/3/2019 en la web https://datos.bancomundial.org/indicador/sl.uem.1524.zs



13. Taxa d'Atur Juvenil en Espanya, cercat el 30/3/2019 en la web http://tasadeparo.com/tasa-paro-juvenil-espana.html



14. Taxes d'atur per diferents grups d'edat, sexe i comunitat autònoma, Institut Nacional d'Estadística, cercat el 30/3/2019 en la web http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247



15. Causes estructurals de l'atur juvenil, Observatori Empresarial Contra la Pobresa, cercat el 30/3/2019 en la web https://www.empresascontralapobreza.org/blog/causas-estructurales-del-desempleo-juvenil-espana/



16. Per què Espanya és un dels països de la UE amb una taxa d'atur juvenil més elevada?, l'Empresari, Diari Digital de les Empreses, cercat el 30/3/2019 en la web https://www.elempresario.com/noticias/economia/2018/04/19/por_que_espana_uno_los_paises_con_una_tasa_desempleo_juvenil_mas_elevada_85931_1098.html



17. Noves metodologies docents, Amparo Fernández March, Institut de Ciències de l'educació, Universitat Politècnica de València, cercat el 9/04/2019 a la web http://roble.pntic.mec.es/jprp0006/tesis/metodologia/nuevas_metodologias_docentes_de%20fernandez_march.pdf



18. Aprenentatge Servei, Roser Batlle Suñer, cercat el 5/04/2019 a la web https://roserbatlle.net/aprendizaje-servicio/



19. Característiques de l'aprenentatge servei, Wikipèdia, cercat el 5/04/2019 a la web https://es.wikipedia.org/wiki/Aprendizaje-servicio



20. Què és l'aprenentatge servei, Xarxa Espanyola d'Aprenentatge Servei, cercat el 5/04/2019 a la web https://aprendizajeservicio.net/que-es-el-aps/



21. Aprenentatge servei: la metodologia social que necessitem, Ingrid Mosquera Gende, 4/02/2019, Fundació Unir, Universitat Internacional de la Rioja, cercat el 5/04/2019 a la web https://www.unir.net/educacion/revista/noticias/aprendizaje-servicio-la-metodologia-social-que-necesitamos/549203670665/



22. Definició i beneficis de l'aprenentatge experiencial, Universitat Internacional de València, cercat el 5/04/2019 a la web https://www.universidadviu.es/definicion-y-beneficios-del-aprendizaje-experiencial/



23. Aprenentatge experiencial, Aprenentatge basat en el constructivisme, aprendre fent, cercat el 5/04/2019 a la web http://www.aprendizajeexperiencial.com/



24. En què consisteix l'aprenentatge col·laboratiu, 11 d'octubre de 2018, Universia, cercat el 5/04/2019 a la web https://noticias.universia.net.co/educacion/noticia/2018/10/11/1162074/consiste-aprendizaje-colaborativo.html



25. Aprenentatge col·laboratiu, tècniques didàctiques, Programa de Desenvolupament d'Activitats Docents, Direcció d'Investigació i Innovació Educativa, cercat el 5/04/2019 a la web http://www.itesca.edu.mx/documentos/desarrollo_academico/metodo_aprendizaje_colaborativo.pdf



26. Les TICs i l'aprenentatge col·laboratiu, Llicenciatura en Tecnologies Educatives, cercat el 5/04/2019 a la web http://www.tecnologiaseducativas.info/eventos-y-contenidos/noticias-y-





articulos-sobre-tecnologia-educativa/16-las-tics-y-el-aprendizaje-colaborativo

27. Revisió del padró municipal, Diputació Provincial d'Alacant, cercat el 2 d'abril de 2019 a la web http://documentacion.diputacionalicante.es/4hogares.asp?codigo=03009



28. Alcoidemà, Pla Estratègic 2017-2025, Diagnòstic Estratègic del Municipi d'Alcoi, Maig de 2017, Ajuntament d'Alcoi, cercat el 2 d'abril de 2019 a la web https://www.alcoi.org/export/sites/default/es/areas/participacion_ciudadana/descargas/PlanEstrategico.pdf



29. En què consisteix la metodologia Agile, 12 de març de 2018, Universia, cercat el 5/04/2019 a la web http://noticias.universia.es/practicas-empleo/noticia/2018/03/12/1158346/consiste-metodologia-agile.html



30. Què és Agile i quins són els 12 principis del seu model? Project Management, OBS Business School, cercat el 5/04/2019 a la web https://www.obs-edu.com/es/blog-project-management/metodologias-agiles/que-es-agile-y-cuales-son-los-12-principios-de-su-modelo



31. Agile, el nou paradigma d'organització del treball, 14 de desembre de 2017, Antesala RRHH, gestió de persones, motivació, talent, habilitats, comunicació, estratègia, cercat el 5/04/2019 a la web http://www.antesalarrhh.com/2017/12/agile-el-nuevo-paradigma-de.html



32. Què és Scrum, Projectes Àgils, cercat el 8/04/2019 a la web https://proyectosagiles.org/que-es-scrum/



33. Què és Scrum? Característiques i avantatges, OBS Bussiness School, partner de la Universitat de Barcelona, cercat el 11/04/2019 a la web https://www.obs-edu.com/es/blog-project-management/metodologia-agile/que-es-un-scrum-caracteristicas-y-ventajas

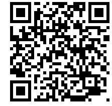


34. Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Deures Digitals, cercat el 20/04/2019 a la web https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673#dd





35. ¿Qué es el storytelling?, Diccionario Inbound Marketing Cercat el 15/05/2019 a la web https://www.40defiebre.com/que-es/storytelling



36. Test de Personalitat DISC, William Maston, cercat el 30/05/2019 a la web https://discforall.org/2018/06/18/la-teoria-del-disc/



37. Eneagrama per a empreses. Descobreix les diferents personalitats del teu equip, NeuroLider, cercat el 1/4/2019 a la web https://neurolider.es/eneagrama-para-empresas-descubre-las-distintas-personalidades-de-tu-equipo/



ANNEX 19

AGRAÏMENTS

Regidoria d'educació de l'Ajuntament d'Alcoi, C/ Major, 10 - 1r, 03801, Alcoi, Alacant, telèfon 965 537 140, correu electrònic: educacio@alcoi.org

- Pilar Herrero, tècnica del departament, correu electrònic: pherrero@alcoi.org

Agència de Desenvolupament Local, C/ San Mateu, 3, 03801, Alcoi, Alacant, telèfon 965 537 150, correu electrònic: adlempleo@alcoi.org

- Carolina Pérez Pérez, psicòloga i orientadora laboral, correu electrònic: carolperez@alcoi.org

CIP FP Batoi, Carrer Societat Unió Musical, 8, 03802 Alcoi, Alacant, telèfon 966527660,

- Mª Catalina Sanz Aroca, tutora i professora del Cicle d'Integració Social, correu electrònic: mcsanz@cipfpbatoi.es
- José Daniel Vañó Parra, cap d'estudis, correu electrònic: jdparra@cipfpbatoi.es
- Lucía Fuster, professora d'estètica, correu electrònic: lfuster@cipfpbatoi.es
- Antonio Benito Benito, cap de departament d'administració, correu electrònic: antonio.benito.benito@gmail.com
- Ruth Abad Catalàn, professora d'empresa i iniciativa emprenedora, correu electrònic: rabad@cipfpbatoi.es
- Silvia Rico, professora d'animació soci-cultural i turística, correu electrònic: srico@cipfpbatoi.es
- Lluís Vanyó, professor d'integració social, correu electrònic: lvanyo@cipfpbatoi.es
- Irene Sofia Johera Climent, professora d'administració i finances, correu electrònic: isjohera@cipfpbatoi.es

IES Cotes Baixes, Polígon Cotes Baixes C, 03804 Alcoi, Alacant, telèfon 966528110,

- Miguel Àngel Fillol Camps, professor i secretari del centre, correu electrònic: secretaria@iescotesbaixes.org

EASD d'Alcoi, Carrer Barranc de Na Lloba, S/N, 03801 Alcoi, Alacant, telèfon 965533675,

- Magda Arques Castelló, professora de mitjans informàtics correu electrònic: arquesm@easdalcoi.es

Centre Europeu d'Empreses i Innovació, seu d'Alcoi, Plaça Emili Sala, 1, 03801, Alcoi, Alacant, telèfon 965541666

- Juan Simó Gisbert, tècnic de desenvolupament empresarial, correu electrònic: juan.simo@ceei.net

I en especial, a l'Institut Josep Segrelles, d'Albaida, Av. de Josep Giner i Marco, 5, 46860 Albaida, València, telèfon 962919300

- Lourdes Espí, cap d'estudis, correu electrònic: caporaliafp@iesjsegrelles.org
- Amparo Martínez, professora de Metodologia de la Intervenció Social, correu electrònic: amparomartinezpardo@gmail.com